

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA EVROPSKÉ INTEGRACE

Dotace EU ve vzdělávání

EU Funds in Education

Student: Thi Hoa Nguyen

Vedoucí bakalářské práce: prof. Ing. Karel Skokan, Ph.D.

Ostrava 2012

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra evropské integrace

Zadání bakalářské práce

Student: **Thi Hoa Nguyen**
Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa
Studijní obor: 6210R004 Eurospráva
Specializace: 02 Eurospráva
Téma: Dotace EU ve vzdělávání
EU Funds in Education

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Podpora vzdělávání jako součást politiky soudržnosti EU
3. Využití Evropského sociálního fondu pro podporu vzdělávání v ČR
4. Hodnocení konkrétních projektů vzdělávání
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

BOHÁČKOVÁ, Ivana a Magdalena HRABÁNKOVÁ. *Strukturální politika Evropské unie*. Praha: C. H. Beck, 2009. 188. ISBN 978-80-74001-11-6.

MAREK, Dan a Tomáš KANTOR. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. 2. vyd. Brno: Barrister & Principal, 2009. 215 s. ISBN 978-8087029-56-5.


MOLLE, Willem. *European Cohesion Policy*. London: Routledge, 2007. 348 s. ISBN 978-0-415-43812-4.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.


Vedoucí bakalářské práce: **prof. Ing. Karel Skokan, Ph.D.**

Datum zadání: 25.11.2011

Datum odevzdání: 11.05.2012


prof. Ing. Karel Skokan, Ph.D.
vedoucí katedry




prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.

V Ostravě dne 11. 5. 2012

Nguyenova

vlastnoruční podpis studenta

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala panu prof. Ing. Karlu Skokanovi, Ph.D. za jeho ochotu, věnovaný čas, rady a připomínky, které přispěly k vypracování této bakalářské práce. Dále bych ráda poděkovala společnosti Vzdělávání a rozvoj dospělých s.r.o. a jejím zaměstnancům za jejich ochotu, nekonečnou trpělivost a informace, tolik potřebné pro vytvoření této práce.

Obsah

1	Úvod.....	2
2	Podpora vzdělávání jako součást politiky soudržnosti EU	4
2.1	Politika soudržnosti Evropské unie a Česká republika.....	4
2.1.1	Cíle politiky soudržnosti pro období 2007 – 2013	7
2.1.2	Principy a zásady pomoci politiky soudržnosti.....	8
2.2	Podpora politiky soudržnosti v České republice	9
2.2.1	Finanční rámec 2007 – 2013	9
2.2.2	Nástroje politiky soudržnosti	10
2.2.3	Strategické dokumenty pro aplikaci politiky soudržnosti	11
2.2.4	Operační programy	13
3	Využití Evropského sociálního fondu pro podporu vzdělávání v ČR.....	15
3.1	Analýza vzdělanosti obyvatel ČR.....	15
3.2	Analýza konkurenceschopnosti ČR.....	20
3.3	Úloha Evropského sociálního fondu v rozvoji vzdělávání.....	23
3.4	Podpora vzdělávání v operačním programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost. 25	
3.5	Podmínky využití prostředků ze strukturálních fondů na příkladu ČR	29
4	Hodnocení konkrétních projektů vzdělávání.....	33
4.1	Hodnocení grantových projektů společnosti Vzdělávání a rozvoj dospělých s.r.o. ...	35
4.2	Grantový projekt Podpora interních koučů a školitelů	39
4.3	Grantový projekt Učitel jako leader – zlepšení kompetencí pracovníků škol	40
5	Závěr.....	50

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Seznam tabulek, grafů a obrázků

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

1 Úvod

Fondy evropské unie jsou brány veřejností jako lehce nabyté finance z kapes Evropské unie. Kdysi nesrozumitelný nástroj je v současné době využíván mnoha firmami, podnikateli i samotnými občany, kteří se naučili ovládat složitý administrativní aparát. Fondy evropské unie jsou nedílnou součástí hospodářské politiky všech členských států EU.

Cílem této bakalářské práce je ohodnotit úspěšnost vzdělávacích programů financovaných Evropským sociálním fondem v České republice – konkrétně pak v Moravskoslezském kraji. Využívám zkušenosti ze vzdělávací firmy Vzdělávání a rozvoj dospělých s.r.o., ze které čerpám informace k bakalářské práci, abych zjistila, jak moc vzdělávací kurzy financované Evropským sociálním fondem přispívají ke konkurenceschopnosti, zaměstnanosti a vzdělanosti občanů ČR. Jak nově nabyté informace ovlivňují proškolené lidi v jejich pracovním i osobním životě, zda dokážou nové poznatky a dovednosti, popř. schopnosti dále uplatňovat a využívat.

Druhá kapitola se zabývá definicí politiky soudržnosti. Popíšeme si důvody k jejímu vzniku a objasníme územní členění České republiky dle evropských standardů. Uvedeme si hlavní cíle politiky soudržnosti a o jaké principy a zásady se opírá. Představíme si finanční rámec pro období 2007-2013 a nastíníme si návrh nového rámce pro následující období 2014 až 2020. Na konci kapitoly popíšeme strategické dokumenty a nástroje, které používá politika soudržnosti k dosažení svých cílů.

V rámci třetí kapitoly zjistíme vzdělanost obyvatel ČR a vliv vzdělávání na nezaměstnanost. Také zde porovnáme konkurenceschopnost EU a ČR ve světovém měřítku. Součástí je SWOT analýza konkurenceschopnosti ČR. Dále objasní úlohu Evropské sociálního fondu pro podporu vzdělávání v ČR. Nejdříve představí Evropský sociální fond a jeho operační programy, pak se zaměří na konkrétní operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost. Uvedeme si jeho cíle, prioritní osy a základní informace o tom, kdo si může zažádat o finanční podporu, kdo jej řídí a monitoruje. Máme zde nachystanou i SWOT analýzu pro strategii podpory vzdělávání ČR, podmínky využití prostředků ze strukturálních fondů na příkladu ČR a uvedeme si definici projektu a projektový cyklus dotací ze strukturálních fondů.

Poslední kapitola je stěžejní kapitolou bakalářské práce, která zhodnotí konkrétní projekty vzdělávání. Na začátku si představíme několik projektů realizovaných na území

Moravskoslezského kraje. Poté představíme společnost Vzdělávání a rozvoj dospělých s.r.o. a její grantové projekty. Na závěr dojdeme k samotnému hodnocení těchto dvou grantových projektů financovaných ESF Podpora Interních koučů a školitelů a Učitel jako leader – zlepšení kompetencí pracovníků škol, které vycházejí z diagnostického testování účastníků pomocí Development centre, ze zpětných vazeb účastníků, z analýzy úspěšnosti při získávání certifikátů a dotazníků.

2 Podpora vzdělávání jako součást politiky soudržnosti EU

Dne 1. května 2004 přistoupila Česká republika (dále jen „ČR“) k Evropské unii (dále jen „EU“), stala se tak součástí společenství vyspělých zemí a náleží jí tím práva a povinnosti plynoucí z tohoto kroku. České republice vznikl nárok na čerpání prostředků z Evropských strukturálních fondů, které jsou finančním nástrojem politiky soudržnosti. Jedním z nástrojů je Evropský sociální fond, který podporuje i vzdělávání v členských státech EU.

Nyní má EU 27 států a je zřejmé, že všechny státy nejsou na stejné hospodářské, ekonomické a politické úrovni. Marek a Kantor (2009) tvrdí, že rozdíly mezi některými zeměmi jsou značné a je třeba je řešit. To byl jeden z největších důvodů pro vytvoření politiky soudržnosti. Další motivy, které vedly k jejímu vytvoření, jsou převážně ekonomické, sociální, politické a později i ekologické. Hlavně ekonomické motivy byly důležité, jelikož regionální disparity ovlivňují ekonomickou výkonnost. Sbližováním jednotlivých oblastí dochází ke zlepšení jejich vývoje a zvýšení konkurenceschopnosti. Nutnost sbližování ekonomik členských států je taktéž nezbytná pro fungování společných i koordinovaných politik EU (např. měnové unie).

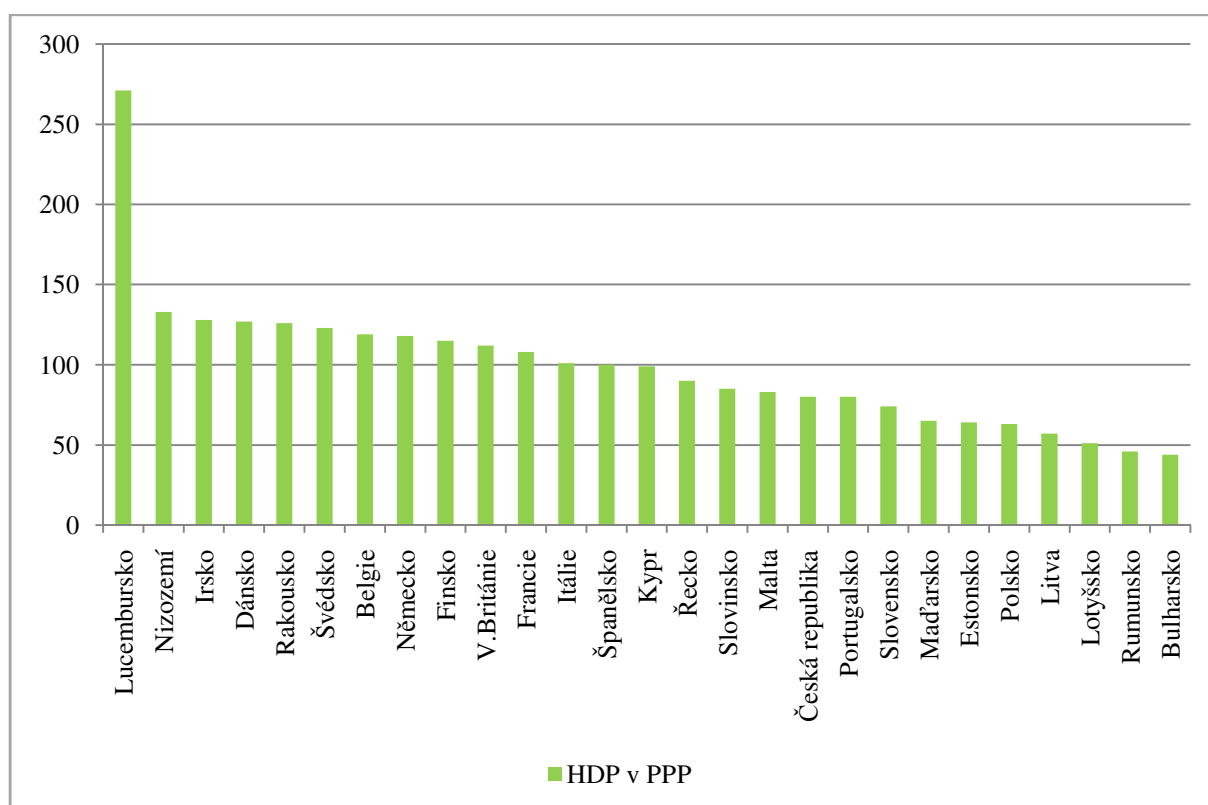
2.1 Politika soudržnosti Evropské unie a Česká republika

Kaňa (2010) řadí politiku soudržnosti (neboli regionální politiku) do koordinovaných politik, to znamená, že realizace samotné regionální politiky spočívá na členských státech. Koordinaci a harmonizaci však mají na starosti nadnárodní orgány EU. Tato politika se snaží nabídnout všem svým členům plný prospěch v podobě jednotného vnitřního trhu. Regionální politika patří mezi nejvýznamnější politiky EU, jelikož podle Žítka a Klímové (2008) se politika soudržnosti zaměřuje na podporu celkového harmonického rozvoje v EU.

„Jejím hlavním cílem je snižování rozdílů ve vyspělosti různých regionů tím, že podporuje harmonický, vyvážený a udržitelný rozvoj ekonomických činností, vysokou úroveň zaměstnanosti, rovnost mezi muži a ženami a vysokou úroveň ochrany, zvyšování životní úrovně, územní provázanost a zlepšování životního prostředí. Podíl politiky soudržnosti na společném rozpočtu Unie je zhruba 35 % z celkových výdajů, což představuje druhou nejvýznamnější politiku po společné zemědělské politice (Žítka a Klímová, 2008, s. 45).“

Abychom si potvrdili tvrzení o disparitách mezi zeměmi, porovnáme v grafu č. 2.1 ekonomickou úroveň členských zemí EU pomocí hrubého domácího produktu (dále jen „HDP“) na obyvatele v paritě kupní síly za rok 2011. V tabulce můžeme vidět, že ekonomická úroveň členských zemí je opravdu silně diferencovaná. Nejvyspělejší zemí je Lucembursko, které dosahuje 271 % unijního průměru, naopak na druhé straně stojí Bulharsko, které dosahuje 40 %. Na druhé straně musíme vzít v potaz, že Lucembursko se zcela vymyká unijnímu průměru.

Graf č. 2.1: HDP na obyvatele (v paritě kupní síly)



Zdroj: Eurostat, 2011, vlastní zpracování

Politika soudržnosti Evropské unie je důkazem principu solidarity uvnitř EU, jelikož jejím prostřednictvím přispívají bohatší země na rozvoj chudých států, aby zmírnily ekonomické rozdíly a zvýšily tím kvalitu života obyvatel celé Evropské unie. Avšak bohaté státy z této solidarity také těží, jelikož rozvojem ekonomické aktivity v zaostávajících regionech se jim otvírají možnosti využití nových trhů pro výrobky z prosperujících regionů. Roste poptávka po jejich produktech, technologiích a know-how. Je nutné podotknout, že úplné vyrovnaní životních standardů ve všech regionech není možné a dokonce ani žádoucí, tím by se totiž vytratily impulsy ke změně a zlepšení (Marek a Kantor, 2009).

Ekonomická úroveň je důležitým faktorem při programování strukturálních fondů v České republice. EU zavedla tzv. jednotky NUTS (neboli Nomenklatura územních statistických jednotek) pro statistické monitorování a analýzy ekonomické a sociální situace v regionech. Znázorňuje regiony soudržnosti, které se skládají z jednoho či více krajů. Tato jednotka byla zavedena v roce 1988, na jejím základě jsou dle počtu obyvatel definovány tři hlavní úrovně regionálního členění území: NUTS 1, NUTS 2, NUTS 3. Pro tato území je EU podle následující tabulky č. 2.2 doporučován určitý počet obyvatel pro efektivnější rozdělování dotací.

Z tabulky můžeme vyčíst, že pro území NUTS 2, do kterých je nejčastěji směřována podpora ze strukturálních fondů, je doporučený minimální počet stanoven na 800 tis. obyvatel a doporučený maximální počet je 3 mil. obyvatel. Jelikož kraje České republiky tohoto počtu obyvatel nedosahují, byly vytvořeny regiony soudržnosti Severozápad, Severovýchod, Jihovýchod, Jihozápad, Střední Čechy, Moravskoslezsko a Střední Morava, které spadají do územních celků NUTS 2. Právě na úroveň NUTS 2 je totiž směřována podpora z fondů EU v cíli Konvergence a částečně též Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. Česká republika rozděluje své území dle předpisů EU ještě do nižších úrovní LAU 1 (okresy) a LAU 2 (obce), ty však nejsou určující pro rozdělení prostředků z fondů EU (FEU 4, 2012).

Tabulka č. 2.2: Členění úrovní NUTS

Úroveň	Doporučený minimální počet obyvatel	Doporučený maximální počet obyvatel
NUTS 1	3 000 000	7 000 000
NUTS 2	800 000	3 000 000
NUTS 3	150 000	800 000

Zdroj: NEPR, 2003

Praha převyšuje ekonomickými ukazateli výrazně ostatní části naší republiky, a proto nesplňuje kritéria pro příjem prostředků z finančně nejobjemnějšího cíle politiky soudržnosti Konvergence. Praha je ale oprávněna čerpat dotace z cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. K tomuto účelu jí slouží operační programy a Praha Konkurenceschopnost a Praha Adaptabilita.

2.1.1 Cíle politiky soudržnosti pro období 2007 – 2013

Po východním rozšíření EU v roce 2004 došlo v jejím rámci ke zvýšení regionální disparity. Ekonomická úroveň je rozdílná nejen mezi státy, ale i mezi regiony. Rozšířením EU na 25 členů vzrostl počet jejích obyvatel o 20 %, ale celkový HDP jen o 4-5 %, přičemž se průměrný příjem na osobu v EU snížil o 10 %. Marek a Kantor (2009) tvrdí, že pokud by regionální politika zůstala nereformovaná, nejspíše by se nevyhnutelně zhroutila, proto se také rozhodla EU vytyčit nové cíle pro období 2007-2013.

V roce 2004 představila Evropská komise návrh na reformu politiky soudržnosti pro období 2007-2013. Ve Sdělení obsahující obecné zásady politiky soudržnosti 2007-2013, zveřejněné v červenci 2005, byly vytyčeny tři nové základní cíle, které popsaly Boháčková a Hrabánková (2009):

Cíl Konvergence

Tento cíl je určen regionům na úrovni NUTS 2, jejichž hrubý domácí produkt měřený paritou kupní síly na obyvatele je menší než 75 % průměru EU25. Slouží k urychlení procesu konvergence nejméně rozvinutých členských států a regionů. Z fondu soudržnosti jsou z tohoto cíle způsobilé čerpat podporu územní celky, jejichž hrubý národní důchod na obyvatele měřený paritou kupní síly je menší než 90 % průměru EU25. Podpora z tohoto cíle směřuje na modernizaci ekonomiky, zlepšení a rozšíření základní infrastruktury, růst kvality životního prostředí, rozvoj znalostní společnosti, rozvoj inovací a tak dále.

Na tento cíl je vyčleněno skoro 82 % všech prostředků politiky soudržnosti, v případě nových členských zemí je tento podíl vyšší, v ČR je to až 97,1 %. Pod cíl Konvergence tak spadá většina regionů všech deseti nových členských států, mezi které patří například jižní Itálie, východní Německo, několik oblastí Velké Británie, část Řecka, Portugalska a Španělska. V České republice z tohoto cíle mohou čerpat všechny regiony soudržnosti NUTS 2 kromě Prahy (Marek a Kantor, 2009).

Cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost

Jedná se o podporu regionů na úrovni NUTS 1 nebo NUTS 2, které nespadají pod cíl Konvergence, jejichž HDP na osobu měřený paritou kupní síly je vyšší než 75 % průměru EU25. V případě těchto oblastí není potřeba tak naléhavé pomoci, jako v případě cíle Konvergence, a proto je i přidělená výše prostředků podstatně nižší. Tento cíl se zaměřuje na posílení konkurenceschopnosti, atraktivnosti regionů a růstu zaměstnanosti. Jedná

se například o investice do hmotného a lidského kapitálu, rozvoj inovací a rozvoj znalostní společnosti a podnikání a další. V ČR do tohoto cíle spadá Hlavní město Praha.

Cíl Evropská územní spolupráce

Hlavní náplní tohoto cíle je podpora přeshraniční, mezinárodní a meziregionální spolupráce regionů na úrovni NUTS 3, které se nacházejí podél vnitřních a vnějších pozemních hranic a všechny regiony podél námořních hranic, které jsou od sebe vzdáleny nejvýše 150 kilometrů. V České republice pod něj spadají všechny regiony.

Z přehledu cílů regionální strukturální politiky Společenství je jasně vidět, jak se posunulo zasahování Společenství do politik regionálního rozvoje národních států. V 70. a 80. letech od doporučování a mírné koordinace se postupně přešlo až k jednotné orientaci regionální politiky na celém území Společenství. Významným nástrojem k dosažení jednotného přístupu k regionální problematice podle Boháčkové a Hrabánkové (2009) jsou finanční prostředky poskytované ze strukturálních fondů, ale i z Evropské investiční banky, popř. dalších nástrojů (např. přímé zdroje Evropské komise).

2.1.2 Principy a zásady pomoci politiky soudržnosti

Principy a zásady regionální politiky pro období 2007-2013 jsou definovány v hlavě I, kapitole IV, článcích 9-17 Nařízení Rady (ES) č. 1083/2006 z 11/07/2006 jako tzv. zásady pomoci. V programovém období 2007-2013 je dodržováno několik zásad pomoci regionální politiky. Mezi hlavní zásady pomoci patří: doplňkovost, provázanost, koordinace a soulad (NR, 2006). Fungování strukturální politiky 2007-2013 je postaveno na několika principech, které popsal Kaňa (2010, s. 110):

„Programování: pomoc je namířena do nejméně rozvinutých regionů a je realizován formou víceletých a víceoborových programů, pro které se zpracovávají programové dokumenty.

Partnerství: poskytnutí pomoci ze strany EU vyžaduje úzkou spolupráci mezi orgány na všech úrovních.

Koncentrace: soustředění největších prostředků pomoci do regionů s nejvážnějšími problémy.

Adicionality: prostředky poskytnuté ze zdrojů EU mají pouze doplňovat ostatní veřejné výdaje a ne je nahrazovat.

Monitorování a vyhodnocování: jedná se o průběžné sledování a vyhodnocování efektivnosti využívání prostředků ze zdrojů EU.

Subsidiarita: realizace jednotlivých cílů na co nejnížší možné úrovni.

Solidarita: hospodářsky vyspělejší státy financují méně vyspělé státy prostřednictvím příspěvků do společného rozpočtu.“

Žítek a Klímová (2008) k těmto zásadám řadí ještě dva horizontální principy, kterými jsou rovnost žen a mužů a zákaz diskriminace a udržitelný rozvoj.

2.2 Podpora politiky soudržnosti v České republice

ČR se snaží posilovat konkurenceschopnost jednotlivých klíčových oblastí hospodářství, čímž zároveň přispěje k celkové konkurenceschopnosti Evropské unie. Jejím globálním cílem podle Marka a Kantora (2009) tedy je, aby byla ČR přitažlivým místem pro realizaci investic, práci a život. ČR usiluje o růst zaměstnanosti a o vyvážený a harmonický rozvoj regionů, který povede ke zvyšování úrovně kvality života obyvatelstva.

Od doby, kdy ČR přistoupila k EU, se změnil směr její regionální politiky. Soudobá regionální politika se zaměřuje na význam dynamických faktorů spjatých s rozvojem průmyslových odvětví uvnitř regionů. Aplikují se proto různé inovační strategie zohledňující místní, regionální a meziregionální specifika. Jednotlivé nástroje se využívají přímo v regionech a pozornost se zaměřuje na malé a střední podniky. Ty podle Stejskala a Kovárníka (2009) vytvářejí zdravé podnikatelské prostředí, zvyšují dynamiku trhu, absorbují podstatnou část pracovních sil uvolňujících se z velkých podniků a jsou stabilizující jednotkou celého ekonomického systému. Také přispívají do rozpočtu ve formě daní a poplatků.

2.2.1 Finanční rámec 2007 – 2013

Jedná se o víceletý finanční rámec EU, který je přijímán dohodou mezi Evropskou komisí, Evropským parlamentem a Radou EU. Časové období tohoto rámce se sjednává na pět až sedm let. Jejím obsahem jsou hlavní rozpočtové priority EU a nastavení výdajových stropů pro každou z těchto priorit. V roce 2005 na summitu Evropské rady byla schválena konečná finanční perspektiva EU pro období 2007-2013. Zde vyjednali, že EU bude celkově hospodařit s částkou téměř 862,4 miliardy eur (zhruba 25 biliónů korun), což představuje

1,045 % hrubého národního důchodu EU. Objem finančních prostředků na regionální politiku a politiku soudržnosti dosáhne výše 347 miliard eur (Marek a Kantor, 2009).

V období 2007-2013, jak již zde bylo zmíněno, se České republice nabízí z evropských fondů 26,69 miliardy eur. Pro úspěšné čerpání musí náš stát podle Marka a Kantora (2009) přidat navíc přibližně čtyři miliardy eur, jelikož Evropská unie financuje maximálně 85 procent výdajů z aktivit uskutečněných v rámci regionální politiky. Tato částka je samozřejmě vyhrazena i na podporu vzdělávání, která byla součástí politiky soudržnosti již v předešlých letech 2004-2006, kde pro vzdělávání byl vyhraněný hlavně cíl 1 - Podpora rozvoje zaostávajících regionů prostřednictvím operačního programu Rozvoj lidských zdrojů. Také cíl 3 - Podpora politiky zaměstnanosti a vzdělání byl na podporu vzdělání, avšak z tohoto cíle mohla čerpat jenom Praha.

Návrh nového rozpočtu pro období 2014 – 2020

Komise navrhla pro nové období 2014-2020 rozpočet ve výši 972 miliard eur, což představuje asi 1 % HDP EU. Po tomto zveřejnění návrhu se zvedla vlna kritiky ze stran členských zemí EU, státy považují tento nový rozpočet za zbytečně vysoký a tvrdí, že by EU měla přijmout stejná úsporná opatření, jaká v zájmu vyrovnaní rozpočtů přijímají národní vlády. Komise k tomuto rozpočtu navrhuje zavést ještě dvě nové daně a to tzv. daň z transakcí (nebo evropská daň z přidané hodnoty) a daň finančním institucím (EUROSKOP, 2011).

2.2.2 Nástroje politiky soudržnosti

Hlavním nástrojem strukturální politiky jsou strukturální fondy, jejichž zdrojem je společný rozpočet společenství. Strukturální fondy se přímo zaměřují na snižování rozdílů v úrovni rozvoje různých regionů členských států a snižování zaostalosti nejvíce znevýhodněných regionů. Finanční příspěvky z těchto fondů na rozvojové aktivity jsou nevratné, avšak fondy nejsou jediným zdrojem financí EU pro realizaci regionální politiky. Dalšími zdroji jsou například úvěry Evropské investiční banky, jak uvádí Novotná (2004). Podle Stejskala a Kovárníka (2009) Evropská unie disponuje třemi hlavními fondy:

Evropský fond regionálního rozvoje

Evropský fond regionálního rozvoje (dále jen „ERDF“) byl založen v roce 1975 jako základní nástroj regionální politiky, aby finančně podpořil programy nejvíce znevýhodněných regionů. Zahrnuje investice do infrastruktury, na podporu

konkurenceschopnosti díky vytváření pracovních míst, na rozvoj malého a středního podnikání, investice do životního prostředí, výchovy a zdraví, výzkumu a vývoje, rovnosti mužů a žen v oblasti zaměstnanosti, investice do vzdělávání i zdraví a rozvoj místního potenciálu a tak dále (Stejskal a Kovárník, 2009).

Evropský sociální fond

Evropský sociální fond (dále jen „ESF“) je nejstarším ze všech strukturálních fondů a je klíčovým finančním nástrojem sociální politiky a zaměstnanosti Evropské unie. Tento fond byl založen v roce 1960 a je podrobněji popsán níže v kapitole 3 (Marek a Kantor, 2009). Hlavním rozdílem mezi ERDF a ESF je, že ERDF financuje investiční projekty a ESF financuje neinvestiční projekty (Žítek a Klímová, 2008). K těmto projektům se v práci ještě vrátíme.

Kohezní fond

Nepatří mezi strukturální fondy. Byl založen v roce 1993 Maastrichtskou smlouvou pro posílení hospodářské a sociální soudržnosti. Tento fond má být nástrojem solidarity, jehož úkolem je pomáhat nejméně vyspělým zemím plnit kritéria pro vstup do Hospodářské a měnové unie, tzv. maastrichtská kritéria. Pomoc z tohoto fondu směřuje do oblasti transevropské dopravní infrastruktury a životního prostředí a poskytuje se zemím, jejichž hrubý národní produkt na obyvatele je nižší než 90 % průměru EU a které realizují Program hospodářské konvergence. Fond se zaměřuje na podporu rozvoje chudších států, nikoli regionů (Kaňa, 2010).

2.2.3 Strategické dokumenty pro aplikaci politiky soudržnosti

Hlavním koordinátorem pro využívání fondů EU v České republice je Ministerstvo pro místní rozvoj (dále jen „MMR“). V kompetenci MMR je vytvoření strategických, programových a dalších oficiálních dokumentů pro období 2007-2013 (FEU 4, 2012).

Čerpání dotací ze strukturálních fondů je podmíněno vypracováním řady víceletých strategických a programových dokumentů. Tyto dokumenty připravuje Česká republika, ale v konečné fázi většinu z nich schvaluje Evropská komise. Všechny dokumenty musí být v souladu s dokumenty a mechanismy používanými v EU. Analýzu těchto základních strategických a programových dokumentů provedli Marek a Kantor (2009):

Strategické obecné zásady Společenství

Strategické obecné zásady Společenství (dále jen „SOZS“) je nejvyšší strategický dokument, který obsahuje hlavní zásady a priority politiky soudržnosti pro období 2007 až 2013. Doporučuje způsoby, jak by regiony měly co nejlépe využít 26,7 miliard eur (774 miliard korun), které má Česká republika k dispozici z fondů Evropské unie. Evropská komise doporučuje, aby byly upřednostňovány programy zaměřené na zlepšování atraktivnosti měst a regionů, na podporu regionálních inovací a růstu ekonomiky založené na znalostech a na projekty, které vytvářejí větší množství kvalitnějších pracovních míst. Tento dokument navrhuje Evropská komise, přijímá ho Rada EU a schvaluje Evropský parlament.

Národní strategický referenční rámec

V návaznosti na SOZS připraví každý členský stát tzv. Národní strategický referenční rámec. Jedná se o referenční dokument k přípravě programování fondů, který navrhuje členská země. Tvoří podklad pro jednotlivé operační programy. Určuje strategii, kterou si příslušný členský stát zvolil a uvádí seznam celostátních a regionálních operačních programů, které následně dojednávává s Evropskou komisí. Národní strategický referenční rámec také tvoří pomyslnou spojnici mezi Strategickými obecnými zásadami Společenství a Národním rozvojovým plánem (EK 3, 2012).

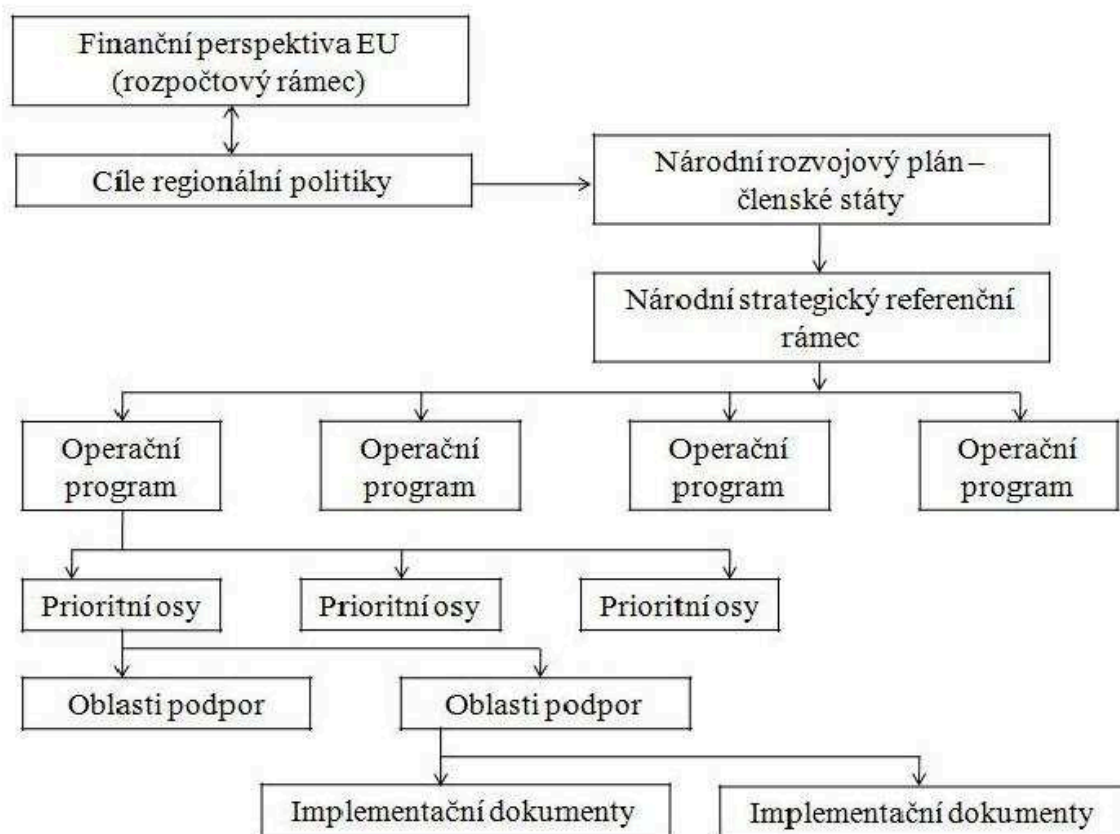
Národní rozvojový plán 2007 – 2013

Národní rozvojový plán 2007-2013, jak popisuje Plchová a kol. (2010), vytyčuje cíle, které mají být splněny. Obsahuje rozpracování priorit budoucího vývoje České republiky do dílčích cílů a jejich promítnutí do konkrétních operačních programů. Charakterizuje systém koordinace politiky soudržnosti a klíčové body tohoto systému jsou poté využity jako základ do Národního strategického referenčního rámce. Národní rozvojový plán tak slouží jako základní materiál pro vyjednávání Národního strategického referenčního rámce s Evropskou komisí (FEU 2, 2006).

Projekty nejsou vybírány k financování nahodile, ale podle toho, zda pomáhají odstraňovat problémy, které identifikují strategické dokumenty. Realizace politiky hospodářské a sociální soudržnosti se tak řídí principem programování. Zárukou tohoto přístupu jsou operační programy opatřeny prioritními osami, které sledují záměry politiky

soudržnosti (FEU 4, 2012). Princip programování a návaznost strategických dokumentů na operační programy můžeme vidět v následujícím obrázku č. 2.3:

Obrázek č. 2.3: Programování politiky soudržnosti



Zdroj: Boháčková a Hrabánková, 2009, s. 54, vlastní zpracování

2.2.4 Operační programy

Operační programy (dále jen „OP“) jsou strategickými dokumenty, které jsou zprostředkujícím mezistupněm mezi třemi hlavními evropskými fondy a konkrétními příjemci finanční podpory v členských státech a regionech. V programovém období 2007-2013 Česká republika vyjednala 26 operačních programů. Osm z nich je zaměřeno tematicky a sedm z nich zeměpisně. Ostatní OP se zaměřují na evropskou územní spolupráci či podporu hlavního města Prahy. V následující tabulce č. 2.4 můžeme vidět členění operačních programů ČR a jejich finanční příspěvek EU. Celkem ČR může z fondů EU hospodařit s částkou přibližně 26,7 miliard eur. Dále můžeme vyčíst, že nejvíce peněz je vynaloženo na cíl Konvergence a následně na Tematické operační programy. Konkrétně je nejvíce peněz vyčleněno do OP Doprava, OP Životní prostředí a OP Podnikání a inovace (FEU 6, 2012).

Tabulka č. 2.4: Operační programy pro období 2007-2013 a jejich financování

Operační programy	Příspěvek EU v eurech
Cíl Konvergence	25 883 511 035
<i>Tematické operační programy</i>	
- OP Podnikání a inovace	3 041 312 546
- OP Výzkum a vývoj pro inovace	2 070 680 884
- OP Životní prostředí	4 917 867 098
- OP Doprava	5 759 081 203
- OP Technická pomoc	263 026 044
- OP Lidské zdroje a zaměstnanost	1 837 421 405
- OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost	1 828 714 781
- Integrovaný operační program	1 553 010 664
<i>Regionální operační programy</i>	
- ROP Střední Čechy	559 083 839
- ROP Jihozápad	619 651 254
- ROP Severozápad	745 911 021
- ROP Jihovýchod	704 445 636
- ROP Severovýchod	656 457 606
- ROP Moravskoslezsko	716 093 217
- ROP Střední Morava	657 389 413
Cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost	419 093 449
<i>Operační programy Praha</i>	
- OP Konkurenceschopnost	264 072 631
- OP Adaptabilita	108 385 242
Cíl Evropská územní spolupráce	389 051 107
<i>Přeshraniční spolupráce – 5 OP</i>	351 589 957
<i>Transnárodní a meziregionální spolupráce – 2 OP</i>	37 461 150
Celkem	26 691 655 591

Zdroj: FEU 7, 2012, vlastní zpracování

3 Využití Evropského sociálního fondu pro podporu vzdělávání v ČR

Současná podoba politiky hospodářské a sociální soudržnosti EU klade velký důraz na posílení konkurenceschopnosti zemí EU a na těsné propojení s cíli Lisabonské strategie. Jedním ze základních faktorů trvale udržitelného hospodářského růstu „znalostních“ ekonomik rozvinutých zemí je podpora rozvoje lidského potenciálu. Vzdělávací soustava je v tomto kontextu vnímána jako jeden z hlavních pilířů budoucího ekonomického úspěchu a sociální soudržnosti, proto jako celek musí dostatečně efektivně zvyšovat vzdělanostní úroveň obyvatelstva a umožnit jednotlivcům získávat a prohlubovat klíčové kompetence s cílem posílit jejich adaptabilitu a flexibilitu na trhu práce. Důraz je kladen taktéž na vzdělávací instituce, které se musí stát moderními centry celoživotního učení a partnerské spolupráce. S ohledem na výše uvedené skutečnosti a v návaznosti na strategické cíle Národního strategického referenčního rámce, připravila ČR pro programové období 2007 až 2013 samostatný Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost financovaný z Evropského sociálního fondu (MŠMT 1, 2011).

3.1 Analýza vzdělanosti obyvatel ČR

Demografický vývoj výrazně ovlivňuje nabídkou práce pracovních sil v různé kvalifikační struktuře. ČR od roku 1994 až do roku 2002 zaznamenávala pokles obyvatel, od roku 2002 celkový počet obyvatel mírně narůstá. K tomu stavu přispívá i migrační saldo, které vyvažuje záporný přirozený přírůstek. (MŠMT 1, 2011).

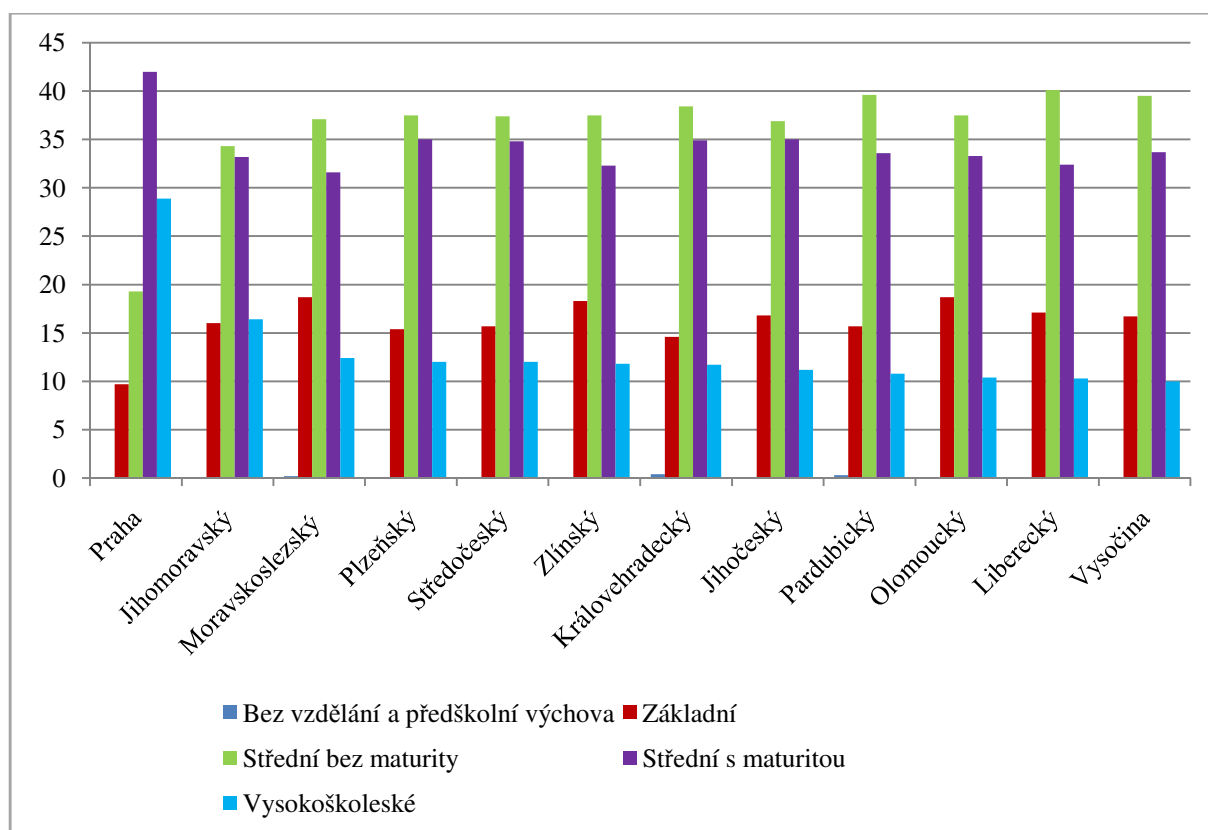
Podle Českého statistického úřadu populace ČR stárne, díky propadu porodnosti a prodlužování střední délky života (CZSO 2, 2010). Výrazně klesá zastoupení dětské složky (0 až 14 let), na druhou stranu vzrůstá věková skupina obyvatel starších 65 let. Riziko pokračování tohoto demografického trendu stárnutí je v podobě menšího výběru pracovníků na trhu práce, např. jedinců schopných absolvovat vysokoškolské studium a návazně vykonávat profesně náročná povolání. V budoucnu lze z tohoto důvodu předvídat problémy v podobě nedostatečného zajištění počtu vysokoškolsky vzdělaných odborníků pro trh práce (MŠMT 1, 2011).

Jedním ze základních ukazatelů kvality pracovní síly dané země je dosažené vzdělání pracovní síly. Vzdělanostní struktura populace ČR se vyznačuje vysokým počtem osob se středním vzděláním. Z grafu č. 3.1 se můžeme dočíst, že je nejvíce osob s dosaženým středním vzděláním bez maturity. Hned po ní následuje skupina osob s ukončeným středním

vzděláním s maturitou. Porovnáme-li Prahu a Moravskoslezský kraj, zjišťujeme, že Praha má nejvíce obyvatel se středním vzděláním s maturitou a pak následuje vysokoškolské vzdělání. Zatímco Moravskoslezský kraj vykazuje nejvyšší počty dosaženého vzdělání u obyvatel se středním vzděláním bez maturity a následuje s maturitou. Bohužel se najde i pár desetin procent obyvatel bez vzdělání a nezanedbatelných 18,7 % obyvatel se základním vzděláním, což činí 13 900 lidí, avšak tyto čísla nejsou až tak dramatická oproti jiným krajům. Zajímavostí totiž je, že Moravskoslezský kraj je na třetím místě v počtu dosaženého vysokoškolského vzdělání za Prahou a Jihomoravským krajem.

I přes tyto údaje bojuje Moravskoslezský kraj s jednou z nejvyšších nezaměstnaností v ČR. Hlavními důvody vysoké nezaměstnanosti v tomto kraji jsou: nedostatek nových pracovních míst, nekvalifikovaná pracovní síla na některé obory, informační systém pro zahraniční investory na nízké úrovni, odchod kvalifikované pracovní síly do jiných krajů kvůli lepším životním podmínkám a vyšším mzdám, špatná koordinace a propojenost institucí zajišťující práci a tak dále.

Graf č. 3.1: Struktura obyvatelstva podle dosaženého vzdělání v roce 2010 (v %)



Zdroj: CZSO, 2010, vlastní zpracování

Z časového hlediska lze sledovat pozitivní trend ve vzdělanostní struktuře zaměstnaných, jelikož podíl osob se základním vzděláním (popř. bez vzdělání) neustále klesá a naopak podíl osob s vysokoškolským vzděláním stoupá. I tak je podíl vysokoškolsky vzdělaných osob v ČR stále nižší než průměr zemí EU27, jak můžeme vyčíst z tabulky č. 3.2. Podíl vysokoškolsky vzdělaných osob dosahovalo 22,8 % v zemích EU27 oproti 14,5 % v ČR. Tyto změny nastávají díky měnící se struktuře ekonomiky a posilování důležitosti znalostí pro trh práce. Dále si můžeme z tabulky všimnout, že EU27 má vysoký podíl osob s nižším vzděláním než středním, toto procento bývá dokonce až 2x vyšší než v České republice. Proti tomu se snaží EU bojovat pomocí nástrojů pro podporu vzdělávání. Co se týče počtu osob se středním vzděláním v evropském měřítku, tak ČR dosahuje nejvyššího výsledku ze všech zemí EU27. Tyto hodnoty dosahují až kolem 70%.

Tabulka č. 3.2: Struktura obyvatelstva podle dosaženého vzdělání v ČR a EU27 (v %)

EU27	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Nižší než střední	37,1	35,9	34,9	34,1	33,6	32,9	32,2	31,6	30,8
Střední	45,4	45,9	46	46,2	46,3	46,5	46,6	46,4	46,5
Vysokoškolské	17,4	18,1	19,1	19,6	20,1	20,6	21,2	22,1	22,8
Česká republika	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Nižší než střední	18,5	18	17,6	16,8	16,4	16,2	15,8	15,2	14,4
Střední	71,5	72	72	72,2	72,2	72,2	71,7	71,4	71,1
Vysokoškolské	9,9	10	10,4	11	11,4	11,6	12,4	13,4	14,5

Zdroj: Eurostat, 2012, vlastní zpracování

Úroveň dosaženého vzdělání je důležitým faktorem v lidském životě, který se odráží i na trhu práce. Tabulka č. 3.3 znázorňuje problematičnost uplatnění na pracovním trhu (ve 4. kvartálu roku 2011) pro osoby s nízkým dosaženým stupněm vzdělání.

Nízkokvalifikovaní pracovníci a mladí lidé bez praxe (zejména absolventi škol) patří z hlediska zaměstnanosti ČR mezi nejproblematictější skupiny. Obtížně nacházejí uplatnění na trhu práce. Další problematickou skupinu představují osoby starší padesát let, kteří se také nejméně podílejí na dalším vzdělávání. Často je příčinou tohoto stavu jejich neadekvátní vzdělání ve vztahu k dynamicky se měnícím podmínkám na trhu práce a chybějící pracovní

dovednosti, které vyžaduje konkrétní pracovní místo. Této situace je ČR vědoma a právě do těchto problémových skupin se snaží směřovat pomoc z fondů EU (MŠMT 1, 2011).

Tabulka č. 3.3: Nezaměstnanost dle dosaženého stupně vzdělání (4.Q.2011)

Dosažené vzdělání	Počet	Podíl v %
Nižší než střední	139 616	27,5
Střední bez maturity	232 833	45,8
Střední s maturitou	103 730	20,4
Vysokoškolské	32 272	6,3
Celkem	508 451	100

Zdroj: MPSV, 2011, vlastní zpracování

Financování školství je jedna z hlavních priorit ve všech vyspělých zemích. Každá země však vynakládá finanční prostředky jinak, liší se strukturou zdrojů (soukromé či veřejné), tak oblastí, do kterých finance směřují. Výše výdajů je ovlivněna mnoha faktory, zejména například celkovým počtem žáků a studentů ve vzdělávacím systému, jejich rozložením podle vzdělávacích stupňů či finanční náročností vzdělávání na jednotlivých vzdělávacích úrovních, která se podstatně liší. Finanční náročnost závisí například na průměrné velikosti tříd, průměrném počtu žáků na učitele, náročnosti vyučovaných předmětů atd. Jednoznačně tak nelze říct, že čím vyšší výdaje, tím vyšší kvalita vzdělávání (TŠ, 2010).

Česká republika, co se týče výdajů na vzdělávání, bývá na posledních místech v porovnání se zeměmi EU. Veřejné výdaje na vzdělávání v ČR zaostávají za evropskou úrovní. V ČR činily výdaje kolem 4,08 % HDP, přitom průměr výdajů zemí EU činil 5,07 %. Mezi země, které nejvíce přispívají na vzdělávání patří severské země, jako jsou Finsko, Švédsko a Dánsko (EUROSTAT, 2012).

Analýza konkurenceschopnosti EU

Hospodářský vzestup asijských zemí dává podnět Evropě a Spojeným státům k tomu, aby se více zaměřily na téma konkurenceschopnost národního hospodářství, pokud si chtějí udržet svoji pozici ve světě. Definice konkurenceschopnosti není nijak sjednocena, některé

definice hodnotí konkurenceschopnost v souvislosti s makroekonomickými indikátory, jiné kladou důraz například na cenové faktory.

„Klvačová a Malý (2008, s. 18) poukázali na velmi detailní a současně velmi emotivní studii F. Bergströma a R. Gidehaga EU versus Spojené státy americké (dále jen „USA“). Tato studie měří konkurenceschopnost hrubým domácím produktem na obyvatele a tempem ekonomického růstu. Na samém počátku si klade sugestivní otázku: „Kdyby Evropská unie byla součástí USA, patřily by její členské státy k nejbohatším, nebo nejchudším americkým státům?“ A přirozeně na ni odpovídá neméně sugestivně. Dokazuje, že kdyby členské státy EU byly součástí USA, patřily by k těm nejchudším. Například francouzský, italský nebo německý hrubý domácí produkt na obyvatele je podle autorů nižší než hrubý domácí produkt na obyvatele ve 45 amerických státech. Důvodem zaostávání EU za Spojenými státy je podle nich vyšší daňové břemeno, evropský sklon k rovnostářství, velký veřejný sektor a evropský sklon preferovat volný čas před prací. Docházejí i k dalšímu závěru, dokazujícímu, že viníkem zaostávání Evropy v konkurenceschopnosti je existence jejího sociálně tržního modelu. Doporučení velí sociálně tržní model modernizovat či dokonce opustit a nahradit jej modelem více funkčním, modelem anglosaského typu s jeho větším důrazem na individuální odpovědnost a menším důrazem na sociální soudržnost.“

EU hodnotí konkurenceschopnost podle vybraných kritérií, které můžeme vidět v tabulkách č. 3.4 a 3.5. Nejdříve si zkusíme podle těchto kritérií porovnat konkurenceschopnost EU27 se Spojenými státy a východní Asií v tabulce č. 3.4. Jak je z tabulky patrné, tak EU zaostávají za USA, tak i východní Asií. Bohužel za nimi zaostává skoro ve všech kategoriích, pouze v kategorii udržitelný rozvoj má lepší výsledky. Její největší slabinou je podpora inovací, výzkumu a vývoje, které jsou hnací silou pro růst a konkurenceschopnost země. Tam má Evropa velké mezery, i když bylo přislíbeno, že se členské země budou aktivně zajímat o tuto problematiku a budou tuto oblast více financovat. Orgány EU zatím jen doporučily zemím, kolik financí ze svého HDP (v paritě kupní síly) by měly poskytnout této oblasti. Tato doporučení nejsou ale vynutitelné právem a toho členské země zneužívají.

Nutno ještě podotknout, že ačkoliv zaostává EU27 za USA a východní Asií, tak v průběhu deseti let, kdy se tento žebříček vyhodnocuje, udělalo EU největší posun k lepšímu. Výsledky východní Asie zůstaly v průběhu let stabilní, zatímco v USA došlo k malému poklesu výkonu. Zlepšení výkonu EU lze vysledovat především v rozvoji jeho

informační společnosti, silnější inovaci, větší liberalizaci a úsilí k udržitelnému rozvoji. Tento posun byl ovlivněn změnami, které byly provedeny v různých dimenzích, jako je posílení síťové infrastruktury, rozvoj finančních služeb a zvýšení sociálního začlenění. Tyto výsledky mohou znamenat určité zlepšení konkurenceschopnosti EU, tento pokrok však není zdaleka tak dostatečně silný, aby uspokojil vizi Lisabonu (WEF, 2010).

Tabulka č. 3.4: Analýza konkurenceschopnosti EU, USA a východní Asie

	EU27	USA	Východní Asie
Informativní společnost	4,73	5,79	5,56
Inovace, výzkum a vývoj	4,23	6,03	5,24
Liberalizace	4,8	5,05	5,10
ITC v průmyslu	5,39	5,73	6,06
Finanční služby	5,05	5,22	5,41
Podnikání	4,6	5,07	5,17
Sociální začleňování	4,51	4,71	4,93
Udržitelný rozvoj	5,16	4,59	4,74
Celkem bodů	4,81	5,27	5,28

Zdroj: WEF, 2010, vlastní zpracování

3.2 Analýza konkurenceschopnosti ČR

Tím, že se ČR otevřel trh EU, vzrostla i konkurence v podobě dalších členských zemí, které se snaží vydobýt si co nejlepší místo na mezinárodním trhu. Pokud chce ČR uspět, nesmí usnout na vavřínech a naopak přidat své úsilí zvyšováním své konkurenceschopnosti. Nestačí, aby jen využívala své geografické polohy či výhody jednotného evropského trhu. Musí se snažit vytěžit co nejvíce ze svých předností, ale na druhou stranu si také uvědomovat své slabé stránky a nedostatky a přeměnit je v příležitosti. Česká republika se nemůže poměřovat pouze s průměrem EU, ale musí se snažit být konkurenceschopným hráčem v celosvětovém měřítku (WEF 2, 2011).

Za dvacet let transformace urazila ČR dlouhou cestu, vstupem do Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (dále jen „OECD“) v roce 1995 se symbolicky zařadila

do skupiny nejvyspělejších ekonomik světa. V průběhu let provedla některé zásadní reformy a přeměnila své centrálně plánované hospodářství ve standardní evropskou ekonomiku. Ve srovnání se 142 zeměmi ve studii Světového ekonomického fóra z roku 2011, má ČR relativně dobrou 38. pozici, jak nám ukazuje tabulka č. 3.5. V rámci hodnocení s EU27 ale dosahuje horšího průměru – 15. pozice (WEF 1, 2010). Mezi nejvíce konkurenceschopné ekonomiky světa patří Švýcarsko, Singapur, Švédsko a Finsko, které si tyto pozice udržují již několik let (WEF 2, 2011). Za posledních deset let ztrácí ČR z globálního měřítka konkurenceschopnost, z posledního hodnocení v roce 2010 si přihoršila o 2 pozice, s porovnáním s rokem 2009 si přihoršila dokonce o 5 míst, jak můžeme vidět v tabulce č. 3.5, ČR spolu s Estonskem nicméně předstihuje všechny „nové členské státy“.

Jediný faktor, který se během sledovaných let zlepšil, je infrastruktura, do které bylo vynakládáno spoustu peněz. Ostatní faktory zaznamenaly zhoršení, některé faktory zaznamenaly jen dočasné mírné zlepšení (makroekonomická stabilita, velikost trhu a technologické prostředí). Nad tímto tempem by se ČR měla zamyslet, jelikož cíl, který si ČR vytyčila v oblasti konkurenceschopnosti, se bude postupně nekompromisně vzdalovat. Mezi nejlépe hodnocenými faktory patří vysokoškolské vzdělání, podnikatelské prostředí a technologické prostředí. Jak již bylo zmíněno, vysokoškolské vzdělání má pozitivní rostoucí trend díky měnící se struktuře ekonomiky a posilování důležitosti znalostí pro trh práce. Podnikatelské prostředí je dalším pozitivně hodnoceným faktorem, je přívětivé pro podnikatele, avšak v ČR brzdí podnikatelskému rozkvětu složitá a zdlouhavá administrativní zátěž. Tuto situaci také potvrzují studie Světového ekonomického fóra, které instituce zhodnotily jako nejslabší článek české konkurenceschopnosti. Do budoucna je nezbytné pro ČR zvýšit kvalitu hlavně veřejných institucí, které ovlivňují ekonomické prostředí. Alarmující je také nedůvěra obyvatel k vládě a politickým stranám (WEF 1, 2010).

Ministerstvo podnikání a obchodu vytvořilo SWOT analýzu konkurenceschopnosti ČR. Mezi silnou stránku konkurenceschopnosti ČR zařadilo geografickou polohu s výborným přístupem na nejvýznamnější trhy, inovační kapacitu, schopnost přilákat zahraniční investice, nezávislost centrální banky či stabilní cenovou hladinu. Mezi slabé stránky patří korupce a zneužívání veřejných fondů, délka soudních řízení a vymahatelnost práva, nízká efektivita hospodaření státní správy, neschopnost zavádět nové technologie bez zahraničního kapitálu či nízká podpora informačních a komunikačních technologií (dále jen „ITC“) ve veřejném sektoru. Příležitosti vidí v realizaci projektu eGovernment, přímých zahraničních investicích

do ICT sektoru a transferu technologií či zvýšení kapacity a kvality vysokých škol zavedením školného. Mezi největší hrozby řadí nevyrovnaný státní rozpočet a vysoké tempo státního zadlužování, nákladný a neefektivní penzijní systém, v souvislosti s možnými fiskálními dopady očekávaného demografického vývoje, vysoký podíl zahraničního vlastnictví bankovních institucí, vysoká energetická intenzita výroby či riziko přesunu investičních projektů do zahraničí po ukončení daňového zvýhodnění a ostatních investičních pobídek (MPO, 2010).

Tabulka č. 3.5: Konkurenceschopnost ČR ve světovém měřítku

	Pořadí ČR 2011	Pořadí ČR 2010	Pořadí ČR 2009
Konkurenceschopnost	38	36	31
I. Pilíř – Základní faktory	45	44	45
Instituce	84	72	62
Infrastruktura	36	39	48
Makroekonomická stabilita	43	48	43
Zdraví a základní vzdělání	51	43	33
II. Pilíř – Efektivita	29	28	24
Vyšší vzdělání a odborná příprava	30	24	24
Tržní efektivnost	36	35	27
Efektivita trhu práce	42	33	20
Rozvoj finančních trhů	53	48	42
Technologická připravenost	31	32	30
Velikost trhu	40	42	40
III. Pilíř – Inovace a sofistikované faktory	32	30	26
Inovace	36	34	25
Podnikatelské prostředí	33	27	25

Zdroj: WEF 2, 2011, vlastní zpracování

3.3 Úloha Evropského sociálního fondu v rozvoji vzdělávání

Jak již bylo zmíněno, ESF patří mezi strukturální fondy Evropské unie. Hlavním posláním ESF je snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Objem finančních prostředků z ESF pro ČR v programovacím období 2007-2013 činí 3,8 mld. eur. Spolu s financemi ze státního rozpočtu, který je nezbytný pro doplnění finančních prostředků, činí částka celkem 4,4 mld. eur, což je 124, 2 miliard Kč. ČR může využívat této finanční podpory z ESF pro podporu vzdělávání ČR v operačních programech (ESF ČR 2, 2012).

Mezi hlavní činnosti ESF patří pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce, rovné příležitosti pro všechny, sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin, celoživotní vzdělávání, rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly, zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání, zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce, boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce atd. Z ESF jsou podporovány projekty neinvestičního charakteru (ESF ČR 2, 2012).

Základní operační programy, které umožňují čerpání prostředků z ESF v oblasti lidských zdrojů v období 2007-2013 jsou v České republice (ESF ČR 2, 2012):

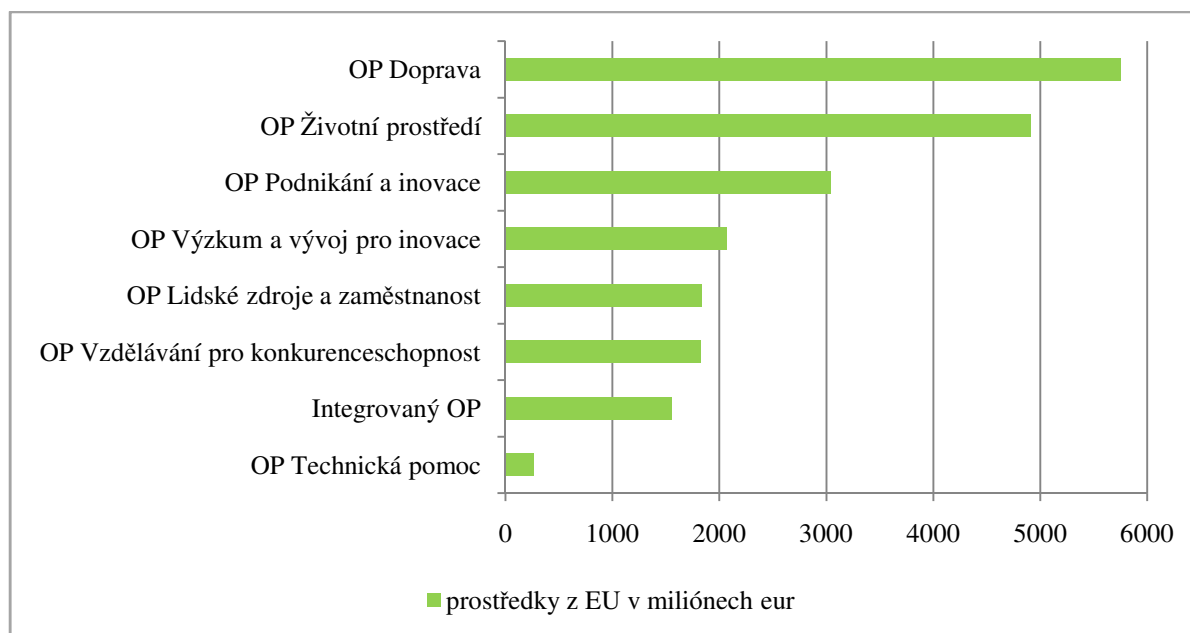
- OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)
- OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK)
- OP Praha – Adaptabilita (OP PA)

Tematické operační programy

„Tematické (neboli tzv. sektorové) operační programy vycházejí z Národního rozvojového plánu ČR léta 2007-2013. Řídícími orgány operačních programů jsou příslušná česká ministerstva, která musí ke každému programu vypracovat podrobný metodologický materiál a specifikovat konkrétní podmínky pro projektové žádosti. Pro období 2007-2013 je na tematické OP vyhrazeno zhruba 21, 2 miliard eur, což činí asi 79,5 % z celkové přidělené částky na OP (Marek a Kantor, 2009, s. 39).“ Z grafu č. 3.6 můžeme vidět, že nejvíce prostředků určených pro tematické OP jde do OP Doprava a OP Životní prostředí.

Zvláštní postavení mezi tematickými OP mají tzv. víceúčelové OP. Tyto OP jsou totiž financovány z více cílů, jsou tedy realizovány na území celé ČR včetně Prahy. Mezi víceúčelové OP patří OP Lidské zdroje a zaměstnanost, OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost, Integrovaný OP a OP Technická pomoc (FEU 12, 2012).

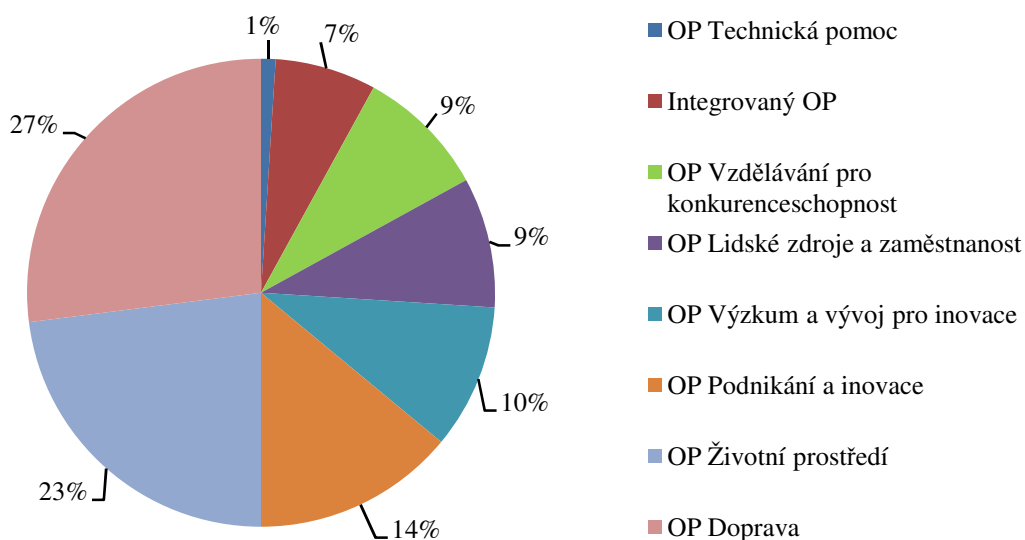
Graf č. 3.6: Alokace finančních prostředků z EU na tematické operační programy



Zdroj: FEU 8, 2012, vlastní zpracování

Z grafu č. 3.7 můžeme vyčíst procentuální alokaci prostředků na vybrané operační programy. Tady vidíme, že na OP Doprava a OP Životní prostředí jde až 50 % všech prostředků určených tematickým OP.

Graf č. 3.7: Alokace finančních prostředků na tematické OP (v %)



Zdroj: FEU 8, 2012, vlastní zpracování

3.4 Podpora vzdělávání v operačním programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost

„Lisabonská strategie stanovuje cíl, který ze zemí EU učiní nejdynamičtější a nejkonkurenceschopnější celek na světě, založený na znalostní ekonomice. Se záměrem dosáhnout tohoto cíle se představitelé zemí EU zavázali podporovat radikální transformaci ekonomických systémů s patřičným důrazem na modernizaci systémů sociálního zabezpečení a rovněž systémů vzdělávání (MŠMT 1, 2011, s. 43).“

V rámci modernizace vzdělávacích systémů byla vymezena akční oblast „Investování do lidského kapitálu prostřednictvím lepšího vzdělávání a získávání dovedností“, která se zaměřuje na mladé lidi a snaží se rozvíjet jejich znalosti ve znalostní ekonomice. Rovněž na celoživotní vzdělávání a jeho vliv a provázanost s trhem práce, ale i se systémem sociálního zabezpečení, je kladen důraz. Konkrétní odpovědnost za provedení příslušných reforem však nesou samotné členské země. Uplatnění na trhu práce závisí především na úrovni vzdělání, na kvalifikaci a ochotě dále se učit a rekvalifikovat se. Proto je z hlediska dlouhodobé konkurenceschopnosti nezbytné, aby ČR systematicky rozvíjela kvalifikovanou, adaptabilní a mobilní pracovní sílu (MŠMT 1, 2011).

Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost

Bakalářská práce je zaměřena na operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost, který patří do vícecílových tematických operačních programů, jelikož z tohoto operačního programu čerpají dotace níže hodnocené firmy. OP VK byl schválen Evropskou komisí dne 12. října 2007 (Marek a Kantor, 2009).

„OP VK spadá do rámce prioritní osy Národního rozvojového plánu pro období 2007 až 2013 a Národního strategického referenčního rámce ČR 2007 až 2013 Otevřená, flexibilní a soudržná společnost a Konkurenceschopná česká ekonomika (Marek a Kantor, 2009, s. 40).“

Cílem tohoto OP je rozvoj vzdělanostní společnosti za účelem posílení konkurenceschopnosti ČR prostřednictvím modernizace systémů počátečního, terciárního a dalšího vzdělávání, jejich propojení do komplexního systému celoživotního vzdělávání a zlepšení podmínek ve výzkumu a vývoji (Marek a Kantor, 2009). Toto jsou nezbytné kroky pro růst, který povede ke znalostní ekonomice. Ta vyžaduje po pracovní síle zejména jazykové dovednosti, schopnost pracovat s informacemi a ovládat informační a komunikační

technologie a jejich využívání na odpovídající úrovni. Do budoucna bude v důsledku stárnutí obyvatelstva (a tedy i prodlužování aktivního života) stále více aktuální budovat strategii dalšího vzdělávání. Důraz bude kladen zejména na přizpůsobování programů potřebám střední a starší generace. Při realizaci OP VK bude přihlíženo ke stupnici rozvoje jednotlivých regionů a k potřebě vzdělání v daném regionu. Oproti minulému programovému období 2004 až 2006 je nyní věnována větší pozornost na přechod jedince ze světa školy do světa práce. Vzdělávací programy škol je třeba tvořit a upravovat v návaznosti na trendy a budoucí potřeby trhu práce (MŠMT 1, 2011).

O podporu mohou žádat školy a školská zařízení, organizace působící ve vzdělávání, instituce vědy a výzkumu, ústřední orgány státní správy a jimi řízené organizace, obce, města, kraje, nestátní neziskové organizace a další (FEU 10, 2012).

Řízení Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost probíhá v několika rovinách. Jsou do něj zapojeny následující subjekty: Řídící orgán, zprostředkující subjekt, Monitorovací výbor, Platební a certifikační orgán a Auditní orgán (FEU 3, 2012).

OP VK je financován z Evropského sociálního fondu. Pro OP VK je vyčleněno 1,83 mld. eur, což činí zhruba 9 % z celkových prostředků určených pro tematické operační programy, jak můžeme vyčíst z grafu č. 3.7. Z českých veřejných zdrojů má být navíc financování programu navýšeno o dalších 0,32 mld. eur (FEU 5, 2012).

Prioritní osy Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost

OP VK obsahuje 5 prioritních os rozdělující operační program na logické celky, a ty jsou dále konkretizovány prostřednictvím tzv. oblastí podpor, které vymezují, jaké typy projektů mohou být v rámci příslušné prioritní osy podpořeny. Níže jsou uvedeny příklady podporovaných aktivit v rámci jednotlivých prioritních os a jejich oblastí podpory (FEU 5, 2012):

Prioritní osa 1 - Počáteční vzdělávání: Např. zavádění vyučovacích metod, které vedou k rozvoji klíčových kompetencí, vytvoření systému dalšího vzdělávání pracovníků škol a školských zařízení, rozšíření výuky v cizích jazycích na středních školách, podpora vzdělávání s důrazem na zvyšování manažerských schopností nutných pro další rozvoj škol a školských zařízení apod.

Prioritní osa 2 - Terciární vzdělávání, výzkum a vývoj: Např. inovace studijních programů na vysokých odborných školách (dále jen „VOŠ“) a vysokých školách (dále jen „VŠ“)

v souladu s požadavky znalostní ekonomiky a potřebami trhu práce, zapojení odborníků z praxe i ze zahraničí při vytváření a realizaci těchto programů, další vzdělávání učitelů, řídicích pracovníků a administrativních pracovníků na VOŠ apod.

Prioritní osa 3 - Další vzdělávání: Např. podpora vzdělávání v oblasti obecných a odborných kompetencí, vytváření vzdělávacích modulů zaměřených na podporu obecných kompetencí (jazykové a IT dovednosti, podnikatelské dovednosti, znalosti a dovednosti v environmentální oblasti) atd.

Prioritní osa 4 - Systémový rámec celoživotního učení: Financovány jsou aktivity, které v oblasti počátečního, terciárního a dalšího vzdělávání přispívají k vytváření systému celoživotního učení, a to na území celé ČR, tedy i v Praze.

Prioritní osa 5 - Technická pomoc: Financování aktivit spojených s řízením programu, např. platy pracovníků zapojených do řízení OP VK, administrace a hodnocení projektů, monitoring projektů a programu, zpracování studií a analýz, publicita programu, podpora schopnosti potenciálních příjemců čerpat finanční prostředky.

SWOT analýza pro strategii podpory vzdělávání ČR

Orgány EU popsaly silné a slabé stránky pro strategii podpory vzdělávání pro OP VK ve SWOT analýze. Tato SWOT analýza je zaměřena jak na charakteristiky vzdělanosti populace, tak na složení a fungování systému vzdělávání včetně přesahu do aktivit výzkumu a vývoje. V tabulce č. 3.8 jsou shrnuty základní silné a slabé stránky, hrozby a příležitosti pro strategii vzdělávání.

Mezi nejsilnější stránky z hlediska charakteristiky vzdělanosti populace patří především nadprůměrný podíl obyvatelstva s dosaženým středním vzděláním a relativně nízký podíl osob pouze se základním vzděláním (ve srovnání s EU). Mezi další silné stránky patří hustá síť vzdělávacích institucí základního a středního školství či rovný přístup mužů a žen ke vzdělávání ve všech stupních a formách.

Mezi slabé stránky řadíme nízký podíl obyvatelstva s ukončeným terciárním vzděláním, malá motivace se dále vzdělávat, nízká schopnost pracovat s informacemi a ovládat informační a komunikační technologie, nedostatečná znalost cizích jazyků a nedostatečná podpora motivace k podnikání a tak dále.

Hlavní příležitosti pro rozvoj vzdělávání a konkurenceschopnosti ČR patří nárůst vysokoškolských kapacit, nárůst počtu studentů v institucích terciárního vzdělávání, vytvoření celoživotního vzdělávání a spolupráce systému škol s veřejností a podnikatelskou sférou.

Největší hrozbu představuje nepříznivý demografický vývoj obyvatelstva, pokračování nedostatečného propojení vzdělávací soustavy a požadavků zaměstnavatelů, stagnace zájmu o další vzdělávání a v neposlední řadě i odchod klíčových pedagogů a vědeckých pracovníků do jiných oborů a do zahraničí (MŠMT 1, 2010).

Tabulka č. 3.8: SWOT analýza strategie podpory vzdělávání ČR

Silné stránky
<ul style="list-style-type: none"> - Nadprůměrný podíl obyvatelstva s dosaženým středním vzděláním - Relativně nízký podíl osob pouze se základním vzděláním - Hustá síť vzdělávacích institucí základního a středního školství - Rovný přístup mužů a žen ke vzdělávání ve všech stupních a formách - Prodlužování průměrné délky vzdělávání na úroveň EU 15 - Snižující se podíl neodpromovaných pedagogických pracovníků
Slabé stránky
<ul style="list-style-type: none"> - Nízká schopnost obyvatelstva pracovat s informacemi a ovládat informační a komunikační technologie - Nízká úroveň zvládnutých cizích jazyků ve všech formách obyvatelstvem ČR - Malá motivace a ochota se dále vzdělávat - Nízký podíl obyvatelstva s ukončeným terciárním vzděláním v porovnání se zeměmi EU15 - Nedostatečný důraz na rozvoj klíčových kompetencí ve výuce na všech stupních vzdělávacího systému - Omezená schopnost vzdělávacích institucí včas reagovat na aktuální potřeby zaměstnavatelů - Zaměření vzdělávacího systému na předávání příliš velkého objemu znalostí a jeho nedostatečná praktické zaměření - Nedostatečná podpora motivace k podnikání a nedostatečný rozvoj kompetencí nutných pro podnikatelskou činnost - Relativně vysoká neúspěšnost v prvních ročnících studia na vysokých školách - Nízká mobilita studentů na národní i mezinárodní úrovni - Omezená kapacita institucí terciárního vzdělávání - Nedostatečný počet pracovníků v oblasti výzkumu a vývoje

Příležitosti
<ul style="list-style-type: none"> - Růst vysokoškolských kapacit - Počet studentů v institucích terciárního vzdělávání - Vytvoření systému celoživotního vzdělávání - Navýšení výdajů na vzdělávání jak z veřejných, tak ze soukromých zdrojů, minimálně na průměr vyspělých států - Otevření systému škol spolupráci s veřejností a podnikatelskou sférou - Výrazné zkvalitnění a zefektivnění jazykového vzdělávání - Rozvoj kvality a nabídky technického a přírodovědného vzdělávání - Podpora profesionalizace pedagogických pracovníků prostřednictvím dalšího vzdělávání
Hrozby
<ul style="list-style-type: none"> - Nepříznivý demografický vývoj obyvatelstva - Nedostatečné propojení vzdělávací soustavy a požadavků zaměstnavatelů - Stagnace zájmu o další vzdělávání - Odliv kvalitních pedagogů do jiných, lépe placených oborů a malá atraktivita učitelského oboru (mj. z důvodu nízkého platového ohodnocení) - Prohlubující se nezáměr mladých lidí o studium technických oborů vzdělání - Neschopnost pedagogických pracovníků přizpůsobit se potřebám vzdělávání dospělých - Odchod talentovaných vědeckých pracovníků do zahraničí s možným ohrožením rozvoje kapacit výzkumu a vývoje ČR

Zdroj: MŠMT 1, 2010, s. 41 a 42, vlastní zpracování

3.5 Podmínky využití prostředků ze strukturálních fondů na příkladu ČR

Pro každou schválenou prioritu zahrnutou do pomoci prostřednictvím sektorového a regionálního programu je stanoven maximální příspěvek z fondů. Příspěvek z fondů je uskutečňován v souladu s Národním strategickým referenčním rámcem, musí odpovídat finančnímu plánu o komunitární podpoře vyhlášené v tomto dokumentu a musí být schválen vládou ČR i Evropskou komisí (Boháčková a Hrabánková, 2009).

„Prostředky poskytované z rozpočtu Evropských společenství, zejména ze strukturálních fondů pro členské země, nesmí nahrazovat prostředky národní rozvojové politiky. Finanční účast EU při uplatňování politiky soudržnosti nesmí znamenat snížení výdajů národních zdrojů do této oblasti. ČR prokázala, že zvládá náročné principy,

kteře s využíváním strukturálních fondů a zlepšení absorpčních kapacit na prostředky z EU souvisejí. V současnosti je kladen větší důraz na financování investic do výroby a na zajištění trvale udržitelného rozvoje, jak tvrdí Boháčková a Hrabánková (2009, s. 57).“

Abychom mohli využít prostředků z fondů EU, musíme mít nějaký projekt, který bude možný financovat. Vysvětlíme si tedy definici a základní klasifikaci projektů.

Projekty strukturálních fondů

Marek a Kantor (2009) definují projekt jako sérii aktivit, které jsou zaměřené na to, aby byly naplněny specifické cíle do určitého času a v rámci definovaného rozpočtu. Projekty jsou charakteristické tím, že jsou nerutinní, jedinečné, dočasné (mají zřetelně definovaný začátek a konec) a složené z propojených aktivit. Jsou nástrojem ke změně a výsledkem projektu je vytvoření unikátního produktu nebo služby. Můžeme říci, že je projekt dokončen, pokud jsou naplněny cíle a záměry investorů. Projekty můžeme rozdělit na projekty investiční a neinvestiční:

Projekty investiční (tzv. tvrdé projekty)

Hlavním záměrem investičních projektů je pořízení investičního majetku, který dále slouží jako nástroj k realizaci výstupů a naplňování cílů projektu. Jedná se zde například o rekonstrukci učeben střední školy (infrastruktura pro vzdělávání) či výstavbu hotelu v turisticky atraktivní oblasti. Proto jsou investiční projekty označovány také jako projekty infrastrukturální. Smyslem těchto projektů není jen realizace konkrétní stavby, ale také pořízení nástroje pro umožnění provozování dalších veřejně prospěšných aktivit, jako např. tvorby nových pracovních míst, zvýšení úrovně vzdělávání či zvýšení příjmů z regionu (Marek a Kantor, 2009).

Projekty neinvestiční (tzv. měkké projekty)

Projekty neinvestiční se naopak zaměřují na podporu realizace činností, kde pořízení majetku je pouze podpůrnou záležitostí a je značně omezeno. Jedná se například o nejrůznější realizace v oblasti vzdělávání či poskytování sociálních služeb (zavádění nových vzdělávacích programů, zvyšování možnosti uplatnění na trhu práce, zpřístupnění vzdělání osobám, kterým to bylo doposud znemožněno atd.). Výstupy investičních projektů se projevují až po jeho skončení (až se postaví hotel, tak teprve můžeme zaměstnat lidi), na rozdíl od výstupů neinvestičních projektů, které se projevují již v průběhu projektu. Proto se u projektů investiční povahy sleduje navíc ještě tzv. provozní fáze,

ve které je kontrolováno, nakolik žadatel plní výstupy, ke kterým se ve smlouvě o poskytnutí dotace zavázal (Marek a Kantor, 2009).

Projektový cyklus dotací ze strukturálních fondů

Jestliže se rozhodneme požádat o podporu ze strukturálních fondů (dále jen „SF“), nejdříve je nutné si ujasnit primární otázky týkající se projektu např. jaký projekt a kde ho chceme realizovat, definovat a promyslet jeho financování, jedná-li se o jeden či více propojených projektů, s kým budeme spolupracovat, jakým způsobem a jakými nástroji ho uskutečníme, jaká má rizika atd. Abychom zvýšili své šance na úspěšnost projektu, musíme se během celého procesu plánování a řízení držet tzv. projektového cyklu, který je metodickou pomůckou, definující základní aktivity přípravy a řízení projektu (Marek a Kantor, 2009). Před samotnou realizací je třeba nutné podstoupit několik kroků (FEU 9, 2012):

- I. Musíme mít nápad a vyhledat vhodný operační program, projekt totiž musí být v souladu se záměry operačního programu, z něhož budeme čerpat prostředky. Obecně platí, že z fondů EU se podporují projekty veřejně prospěšné, které přispějí ke zlepšení sociálního a ekonomického prostředí v členských zemích a jejich regionech. Proto musí příjemci vždy prokázat a konkrétně doložit obecnou prospěšnost svého záměru.
- II. Musíme určit vhodné výzvy a sledovat jejich průběh. Výzvy jsou uveřejňovány v různých intervalech a vyzývají žadatele k předložení projektových návrhů za účelem jejich posouzení z hlediska jejich přispění a naplnění cílů jednotlivých operačních programů. Vyhlášení výzev probíhá v tisku, na internetových stránkách řídicího orgánu a zprostředkujících objektů v kompetenci řídicího orgánu.
- III. Musíme zpracovat projektovou žádost, která je klíčovým dokumentem pro získání financí z Evropských fondů. Na ní závisí, zda budeme úspěšní či nikoliv. Při tvorbě žádosti můžete využít příručky pro žadatele a další metodické pokyny připravené odpovídajícím operačním programem. K dispozici jsou také konzultace s pracovníky řídicího orgánu či zprostředkovatelského subjektu, semináře, konference atd. Žádosti se vyplňují v elektronické podobě, většina operačních programů k tomu využívá aplikaci BENEFIT, OP Životní prostředí se však vyplňuje v aplikaci BENE-FILL a OP Podnikání a inovace v aplikaci eAccount.

Dále už jen čekáme na posouzení naší žádosti. Úspěšní žadatelé jsou po schválení projektových žádostí vyzváni k podpisu smluv, které sice podnikateli garantují závazek

poskytovatele spolufinancovat projekt, ale pouze ze předpokladu, že dodrží všechna stanovená pravidla. Ani po proplacení projektu nekončí příjemci povinnosti, jelikož zejména u investičních projektů je stanovena ještě povinná doba udržitelnosti projektu, ve které musí příjemce provozovat podnikatelskou činnost v oblasti podpořené dotace ze strukturálních fondů. Celý projektový cyklus dotace ze SF je tudíž časově i obsahově dosti náročný (Plchová s spol., 2010).

4 Hodnocení konkrétních projektů vzdělávání

Než dojdeme ke konkrétnímu hodnocení realizovaných projektů financovaných z ESF, tak si nejdříve pro představu uvedeme některé realizované projekty v Moravskoslezském kraji, které také úspěšně získaly finanční podporu z ESF z OP VK. Pro přehlednost byla vytvořena tabulka č. 4.1, ve které se dozvíme žadatele projektu a oblasti podpory, ze kterých je projekt realizován. Oblasti podpory jsou vybrány ze dvou prioritních os OP VK, ze kterých vycházejí naše hodnocené projekty a jsou těžištěm této práce. Mezi tyto prioritní osy patří (MŠMT 1, 2010):

- **Prioritní osa 1 – Počáteční vzdělávání**

Oblast podpory 1.1 – Zvyšování kvality ve vzdělávání

Oblast podpory 1.2 – Rovné příležitosti dětí a žáků včetně dětí a žáků se speciálními vzdělávacími potřebami

Oblast podpory 1.3 – Další vzdělávání pracovníků škol a školských zařízení

- **Prioritní osa 3 – Další vzdělávání**

Oblast podpory 3.1 – Individuální další vzdělávání

Oblast podpory 3.2 – Podpora nabídky dalšího vzdělávání

Tabulka č. 4.1: Realizované projekty ESF z OP VK

Úspěšní žadatelé	Název projektu	Oblast podpory
Střední průmyslová škola chemická akademika Heyrovského a Gymnázium, Ostrava, příspěvková organizace	Dejme zelenou aplikované chemii	1.1
Diecézní charita ostravsko-opavská	Rovné šance pro všechny děti	1.2
Střední průmyslová škola elektrotechniky, informatiky a řemesel, Frenštát pod Radhoštěm, příspěvková organizace	Učitel 21. století.	1.3
HM PARTNERS, s.r.o.	Dynamická rovnováha	3.1
MEK – IN, s.r.o.	Inovace dalšího vzdělávání	3.2

Zdroj: Vlastní zjištěné informace, vlastní zpracování

Projekt č. 1: Dejme zelenou aplikované chemii

První vybraný projekt z oblasti podpory 1.1 byl podán Střední průmyslovou školou chemická akademika Heyrovského a Gymnázium. Projekt má ambici zvýšit kvalitu výuky oboru aplikované chemie vytvářením inovativních výukových materiálů ve spolupráci s chemickými podniky. Pro zajištění kvalitní výuky žáků v souladu se současnými potřebami, je nutnou podmínkou modernizace zastaralého přístrojového vybavení školy v laboratořích analytické chemie, chemické techniky a dovybavení odborných učeben předmětů automatizace a biologie. Tuto problematiku se snaží projekt taktéž řešit, spolu s cílem pomoci získat a rozvíjet kompetence učitelů odborných předmětů a biologie prostřednictvím krátkodobého školení na přípravu výukových materiálů pro žáky. Těmito kroky se snaží zvýšit zájem žáků o další vzdělávání v chemii, o studium v oboru chemie, o práci v chemickém podniku po absolvování střední školy. V rámci projektu proběhnou besedy s vedoucími pracovníky podniků o uplatnění absolventů v těchto podnicích a motivační akce pro žáky základních škol pro představení oboru aplikované chemie jako perspektivního oboru (SPŠCH, 2011).

Projekt č. 2: Rovné šance pro všechny děti

Tento projekt se snaží zlepšit rovné příležitosti žáků základních škol se speciálními vzdělávacími potřebami a se sociokulturním znevýhodněním (pocházejících především z romských lokalit) v přístupu ke vzdělání. Realizace tohoto projektu umožní rozšířit integrační a vzdělávací program o nové formy práce a nové zkušenosti s cílovou skupinou, to by v budoucnosti mělo mít pozitivní vliv na zvýšení jeho kvality a efektivnosti. Projekt usiluje o prevenci rasizmu a zlepšení celkového klimatu ve skupinách žáků tím, že bude rozvíjet klíčové kompetence dětí s důrazem na efektivní komunikaci, kooperaci, sebe prezentaci, tvůrčí myšlení a zdravé sebevědomí (DCHARITA, 2011).

Projekt č. 3: Učitel 21. století.

Projekt z oblasti podpory 1.3 je zaměřen na zvýšení kompetencí vyučujících pedagogů na střední odborné škole. Cílem projektu je zvýšení kvality pedagogických dovedností a tím i výuky na střední odborné škole. Zvýšení pedagogických dovedností bude dosaženo zvýšením kompetencí vyučujících, kteří své nově získané vědomosti a dovednosti budou implementovat do výuky ve svých předmětech a tím předávat nabyté dovednosti žákům školy. V rámci projektu bude pro pedagogy vytvořena nabídka pro zvýšení vzdělávacích kompetencí. Tato nabídka vychází z konkrétních potřeb vyučujících. Cílem je výrazně zlepšit

jejich vybavenost v oblasti výuky odborných předmětů, v oblasti použití informačních technologií, jazykové připravenosti a jejich vybavenost v oblasti pedagogiky a psychologie (SPŠEL, 2011).

Projekt č. 4: Dynamická rovnováha

Projekt Dynamická rovnováha si klade za cíl rozvíjet kompetence lídrů, kteří přijímají odpovědnost za budoucnost. Moderní metodou založenou na 5 základních hodnotách se snaží zajistit nejen podniku, ale celé společnosti prosperitu. Tyto hodnoty jsou firemní i osobní. Projekt se snaží naučit lidi dynamicky vyvažovat vše, co dělají. Naučit je řídit rizika, zlepšovat osobní etiku a kvalitu, prezentovat, seberealizovat se nebo i relaxovat (HM, 2011).

Projekt č. 5: Inovace dalšího vzdělávání

Hlavním cílem poslední projektu je rozvoj vzdělávacích programů pro vzdělávání dospělých díky inovaci či novému vytvoření pěti vzdělávacích modulů. Tyto moduly jsou navrženy pro mistry, operátory call center, obchodníky, manažery a pracovníky sociálních služeb. Tento projekt poskytuje také vzdělávání lektorů, kteří působí v oblasti dalšího specializačního vzdělávání. Tito lektori si zvýší kvalifikaci, a to jak v obecných, tak i odborných dovednostech (MEK-IN, 2011).

Z výše vybraných projektů můžeme vidět, že OP VK podporuje různé problémové oblasti, bohužel již v této bakalářské práci není místo na více odvětví poukázat. Dá se však s nadsázkou říci, že obecně fondy EU podporují snad všechny možné oblasti, které by nás mohli napadnout.

4.1 Hodnocení grantových projektů společnosti Vzdělávání a rozvoj dospělých s.r.o.

Pro hodnocení konkrétních projektů máme k dispozici realizované projekty firmy Vzdělávání a rozvoj dospělých, která sídlí v Moravskoslezském kraji. Firma Vzdělávání a rozvoj dospělých s.r.o. (dále jen „VARD“) je malá společnost, která vznikla z práce lektorů jako jednotlivců. Firma VARD působí na trhu od roku 2007, specializuje se na poskytování služeb v oblasti vzdělávání a rozvoje pracovníků, a to především na rozvoj tzv. “soft skills.“ Dále do portfolia služeb spadá zpracování analýz vzdělávacích potřeb na míru klientům, tvorba firemních plánů vzdělávání, měření dovedností pracovníků, manažerské poradenství a poradenství v oblasti lidských zdrojů. Hlavní přidaná hodnota této firmy tkví v profesionální práci externího lektora, který má znalost interních vztahů, díky dlouhodobému působení

ve společnostech, kde si osvojí znalosti produktů, struktury a často i jednotlivých zaměstnanců a procesů. Lektoři mají různorodou oborovou praxi, zároveň mají pedagogické vzdělání a jsou soustavně školeni v metodické oblasti. Někteří lektoři stále pracují na pozicích manažerů v různých společnostech, proto je zde možnost zvýšit propojení teorie s praxí na seminářích. Hlavní prioritou na kurzech je maximální zapojení účastníků do procesu výuky a respektování jednotlivých osobností. Pracovníci společnosti VARD pořádají celostátní odborové konference a moderují firemní workshopy. Všechny realizované projekty společnosti VARD jsou spojené s řízením a rozvojem lidských zdrojů, jelikož je firma vzdělávací institucí (VARD 3, 2012).

Mezi nejvýznamnější projekty v oblasti řízení lidských zdrojů patří školení pro Úřad práce Frýdek Místek a Úřad práce Bruntál pro nezaměstnané, jehož obsahem bylo vzdělávání za účelem získání akreditace obchodník (VARD 3, 2012).

Společnost má bohaté zkušenosti se vzděláváním poskytovatelů dalšího vzdělávání - školení interních lektorů a koučů ve významných firmách (Skřivánek, BLANCO CZ, Česká pojišťovna, GMC Software Technogy, VCES apod.) Dále má také bohaté zkušenosti ve vzdělávání řídicích pracovníků, stabilní součástí portfolia nabízených služeb společnosti VARD je totiž vzdělávání managementu včetně top managementu. Společnost figuruje taktéž jako dodavatel školení pro firmy v rámci projektů, jejichž realizaci hradí firmy prostřednictvím dotací v rámci programu OP Lidské zdroje a zaměstnanost (VARD 3, 2012).

Grantové projekty společnosti VARD

Po zveřejnění výzvy v roce 2010 podala společnost VARD své první žádosti o grantový projekt. První schválený grantový projekt tedy získala firma VARD v květnu 2010 s názvem Podpora interních koučů a školitelů, ve výši 4 mil. Kč. V říjnu 2010 firma dostala oznámení o schválení projektu od Rady Moravskoslezského kraje a 21. 12. 2010 byla sepsána smlouva o financování grantového projektu.

Po zveřejnění výzvy v roce 2011 získala firma úspěšně v květnu 2011 další dotaci ve výši skoro 3,5 mil. Kč na grantový projekt Učitel jako leader – zlepšení kompetencí pracovníků škol (dále jen „Učitel jako leader“). Tento projekt se začal realizovat v květnu roku 2011, nyní je tento projekt pomalu u konce a už byli proškoleny stovky pracovníků škol.

Spolu s žádostí o grantový projekt Podpora interních koučů a školitelů v roce 2010, podala firma ještě dvě žádosti ve stejný termín a to na projekty, které nakonec nebyly schváleny. Těmito projekty byly:

- **Tvorba a nastavení koncepčního vzdělávání OSVČ, pracujících v oblasti obchodních, realitních a finančních služeb.**

Tento projekt byl zaměřen na cílovou skupinu pracujících jako osoby samostatně výdělečně činné v obchodních, realitních a finančních službách, podporuje jejich rozvoj v obchodních a manažerských dovednostech.

- **Adaptační program pro absolventy středních a vysokých škol.**

Tento projekt byl zaměřen na cílovou skupinu absolventů středních a vysokých škol při jejich vstupu na pracovní trh, podporuje jejich adaptaci při změnách v komunikačních a ICT dovednostech.

Obsah kurzů společnosti VARD

Školení firmy VARD neprobíhají nahodile a neefektivně, nesnaží se za každou cenu školit něco, co by nemělo v budoucnu uplatnění a přínos. Heller (2004) tvrdí, že lidé mají tendence rychle zapomenout nové znalosti, pokud je nevyužívají či pokud je nové znalosti nezajímají. Proto je před realizací školení důležité zjistit, zda tito lidé školení vůbec potřebují a využijí, nebo v opačném případě, pokud ho nevyužijí, je vhodné školení odložit. Při plánování je nutno odhadnout přesné potřeby tím, že se zhodnotí současné potřeby školeného, jeho práce, kompetence, dovednosti a zda je vůbec prostor ke zlepšení. Při tom vzdělávací firma nesmí zapomínat na potřeby celého týmu či jeho okolí, sladit každého jedince s týmem. Na konci je velice důležité vybrat nejvhodnější školící metody. Na nejdůležitější metody firmy VARD se pokusíme nyní zaměřit.

Firma VARD si je vědoma, že rozvoj osobnosti je celoživotní proces, který jde ruku v ruce s osobním a profesním rozvojem, jak tvrdí Heller (2004). Úspěšná kariéra je totiž slučitelná s unikátní osobností, dovednostmi, ambicemi či zájmy každého z nás. Abychom pochopili její školící kurzy, tak si v krátkosti objasníme definici školení a rozvoje.

„Školení je důležité k zajištění kompetentního a bezpečného fungování zaměstnanců v práci, zatímco rozvoj zvyšuje jejich dovednosti a podporuje pokrok. Školení se nezabývá jen dovednostmi požadovanými pro současné pracovní místo. Často zahrnuje opakovací

školení, aby zaměstnanec udržoval pokrok s novinkami současné doby, doplňující kurzy k seznámení se s prací jiných lidí a ke zlepšení organizace (Heller, 2004, s. 181).“

Firma VARD se snaží o moderní metody školení, které mají přinést inovaci do školených kurzů. Procesy rozvoje a školení tedy podporuje moderními metodami - koučinkem (neboli trénování) a mentorováním. Kouč a mentor mají podobné dovednosti, ale aplikují je každý jinak. Kouč se soustřeďuje na krátkodobé či střednědobé vedení, zatímco mentor vidí celý obraz v dlouhodobém měřítku. Koučink se vztahuje spíše ke školení, jelikož se týká zlepšení výkonnosti. Koučovací přístup je školený po nějaké době sám schopen aplikovat ve vlastním přístupu k lidem, proto je důležitou součástí manažera, který díky koučinku poskytuje další pomoc členům svého týmu. Mentorování se vztahuje více k osobnímu rozvoji, je to proces, prostřednictvím kterého je možné zajistit rozvoj kariéry. Mentor je poradce, důvěrník a průvodce, který motivuje vzdělávajícího se pracovníka a poskytuje mu zpětnou vazbu po celou dobu vzdělávání. Jde o poměrně neformální způsob vzdělávání na pracovišti (Heller, 2004).

Poptávka na trhu práce je neuspokojená, jak již bylo uvedeno dříve. Pracovní trh se poptává nejvíce po pracovnících s jazykovými, IT či „měkkými“ dovednostmi. Právě na dovednosti „soft skills“ (neboli tzv. „měkké dovednosti“) se dále zaměřují kurzy společnosti VARD, jelikož považuje tyto dovednosti jako základní faktor v rovině mezilidských vztahů. Termín „měkké dovednosti“ znamenají, jak dobře se dokážete vypořádat nejen s lidmi a jejich způsoby chování, ale také se sebou samými. Tímto pojmem označují Peters-Kuhlinger a John (2007) faktory, jako jsou spolupráce, komunikace, schopnost zvládat konflikty atd. Měkké dovednosti jsou znakem emoční inteligence jedince. Emoční inteligence představuje schopnost člověka správně zacházet s vlastními pocity i pocity druhých, tyto lidé jsou schopni dobře pozorovat a vnímat sami sebe, jsou vysoce motivovaní, disponují schopností vcítit se a mají samozřejmě i dobré komunikační dovednosti. Zaměstnanec, který je expertem ve svém oboru, totiž není užitečným jedincem, pokud s ním nikdo nebude chtít spolupracovat, jelikož působí zmateně a podivně. Každý podnik totiž představuje sociální útvar a komunikace a spolupráce jsou důležité pro dobrý výkon firmy. Proto se v tomto moderním světě personalisté ve firmách u uchazečů o zaměstnání všímají i jejich emočních kvalit a měkkých dovedností. Tyto dovednosti nejsou důležité jenom v pracovním prostředí, ale i v osobním životě. Sociální

a kulturní život jedince má totiž vliv i na pracovní oblast. Měkké dovednosti jsou důležitým předpokladem pro tzv. „tvrdé dovednosti“, pod kterými se skrývá odborné know-how.

Dobrý podnik, který podporuje celkovou výkonnost státu, stojí na základech správného řízení, které má na starosti manažer. I na manažerskou oblast vzdělávání je firma VARD zaměřená. Heller (2004) tvrdí, že dobrým manažerem je ten, který najde a využije všechny zdroje, jež má pod svým vedením, aby dosáhl cílů organizace. Klíčovými zdroji nejsou pouze stroje a zařízení, finance a intelektuální kapitál, ale hlavně lidé, kteří jsou nositeli těchto aktivit. Abychom totiž měli účinnou organizaci, je třeba najmout správné lidi. Jejich potřeby a chování musí manažer pochopit, aby byl efektním vedoucím, který dokáže inspirovat a vést své členy v týmu.

4.2 Grantový projekt Podpora interních koučů a školitelů

Jako první bude představen grantový projekt Podpora interních koučů a školitelů, jelikož byl tento projekt schválen a realizován dříve. Na podzim 2010 úspěšně získala firma na grantový projekt dotaci ve výši 3,9 mil. Kč. Tento projekt je zaměřen na vytváření nových vzdělávacích programů a jejich následného pilotního ověřování. Dotace je čerpána z OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost, oblast priority 3.2 (NUTS2MOR 2, 2012).

Cílem projektu je vytvořit ucelené vzdělávací programy pro danou cílovou skupinu. Vhodnou kombinací školicích témat a tréninků se snaží této skupině umožnit získání a osvojení nových dovedností, zajistit přístup k novým moderním metodám ze zahraničí na český trh, zejména na území Moravskoslezského kraje, zajistit novým způsobem možnost zvýšení pracovního a osobnostního potenciálu jednak samotným účastníkům projektu, ale dále také jejich spolupracovníkům, které budou v budoucnu koučovat. Tím samozřejmě zvýší osobní cenu účastníků, jejich prosperitu, perspektivu a uplatnitelnost na pracovním trhu (VARD 2, 2011).

Cílové skupiny a klíčové aktivity projektu

Projekt Podpora interních koučů a školitelů má dvě cílové skupiny, pro které jsou následně vytvořeny dva ucelené vzdělávací programy se stejným názvem – Interní kouč a Interní školitel.

Interní kouč – je nová moderní pracovní pozice, která napomáhá rozvoji celé organizace prostřednictvím koučování jednotlivců i týmů. Interní kouč, jak uvádí Horská (2009), rozvíjí systematicky pracovníky pomocí kvalitního koučinku, snaží se najít možnosti využití

potenciálu různých pracovníků, rozvíjet jejich schopnosti a dovednosti přirozenou cestou. Interní kouč pomáhá metodou vedení rozhovoru manažerům udržet motivaci pracovníků a rozvíjet jejich kariéru, snaží se zlepšovat procesy v organizaci díky workshopům, pomáhá organizaci sladit cíle s cíli jednotlivců a tím využívat širokého potenciálu pracovníků. V Moravskoslezském kraji je tato pozice nepatrná. V této cílové skupině bude proškolen 24 zaměstnanců firem.

Interní školitel – tento program je určen pro různé stávající pracovní pozice, kde byly podceňovány školící (lektorské) dovednosti - např. technici, kvalitáři, technologové, servisní technici, programátoři atd. Vyškolením pracovníků na interní školitele získá firma lidi, kteří předávají informace ostatním kolegům či zákazníkům kvalifikovaným způsobem. Interní školitel v organizaci pomáhá se zaváděním nových metod, systémů, programů a technologií. Interní školitel je důležitou osobou v řetězci předávání interfiremních informací. V této skupině bude proškolen 24 zaměstnanců firem (VARD 2, 2011).

4.3 Grantový projekt Učitel jako leader – zlepšení kompetencí pracovníků škol

Jako druhý hodnocený projekt je projekt Učitel jako leader – zlepšení kompetencí pracovníků škol. Jak již bylo zmíněno, tento projekt byl realizován později než projekt Podpora interních koučů a školitelů. I tento projekt je z OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost, oblast priority 1.3. Projekt byl realizován 1. 5. 2011 a termín ukončení je 31. 5. 2012 s dotací 3,5 mil. Kč.

V současné době probíhá reforma vzdělávací soustavy ČR, která byla v roce 2001 nastartována sestavením Národního programu rozvoje vzdělávání v ČR (Bílá kniha). Zásadní změnou je nová strategie ve vzdělávání, která preferuje rozvoj klíčových kompetencí, jejich vazby na vzdělávací rozsah a následné aplikování získaných vědomostí a dovedností v praxi. Tyto změny by měly umožnit absolventům, aby se stali konkurenceschopnějším na evropském trhu práce. I díky tomu se projekt Učitel jako leader pokouší o zkvalitnění řízení škol a školských zařízení, lepší poskytování vzdělávání mladé generaci, přeměnit konzervativní školské instituce v moderní, flexibilní a efektivní organizace. Proto je nutná přeměna přístupu k výuce a výchově žáků (Horská, 2009).

Globálním cílem předkládaného projektu je zlepšení kompetencí pedagogických i nepedagogických pracovníků škol a školských zařízení v Moravskoslezském kraji, čehož chce projekt dosáhnout prostřednictvím podpory vybraných forem dalšího vzdělávání

pedagogických pracovníků a dalších (zejména vedoucích) pracovníků mateřských, základních a středních škol. Díky realizaci projektu dojde ke zvýšení dostupnosti, kvality a atraktivity nabídky dalšího vzdělávání pro pracovníky škol (VARD 1, 2011).

Cílové skupiny a klíčové aktivity projektu

Z obecného pohledu jsou v projektu identifikovatelné dvě hlavní cílové skupiny:

I. pracovníci škol a školských zařízení - pedagogové základních a středních škol

II. vedoucí pracovníci škol a školských zařízení - ředitelé a zástupci ředitelů mateřských a základních škol.

Tyto cílové skupiny jsou rozdělené do následujících tří vzdělávacích programů:

Manažerské dovednosti pro řídicí pracovníky škol - tato aktivita je zaměřena na zvyšování kompetencí I. skupiny - řídicích pracovníků škol a školských zařízení v oblasti řízení a managementu. Bílá kniha apeluje na posílení autonomie školy, která je chápána jako základní prvek pro uplatnění všech změn. Proto je zde cílem upevnit chápání role vedoucího pracovníka školy jako manažera a rozvinout v něm manažerské vnímání situací. Motivací této skupiny k absolvování vzdělávání v manažerských kompetencích bude očekávané posílení jejich pozice. Po proškolení si budou řídicí pracovníci schopni lépe organizovat čas, jejich práce se zefektivní a díky novým poznatkům z oblasti řízení lidských zdrojů budou schopni lépe vést a motivovat své zaměstnance. Během roční realizace projektu bude proškoleny 24 ředitelů a jejich zástupců (VARD 1, 2011).

Komunikační dovednosti pro pedagogické pracovníky – v rámci tohoto programu si učitelé vylepší své komunikační schopnosti a naučí se lépe jednat nejen s žáky a svými kolegy, ale také s rodiči svých žáků. V této skupině bude proškoleny podle projektové žádosti 150 pedagogických pracovníků – ve skutečnosti jich však bylo 157.

Koučování pro pedagogické pracovníky – během tohoto programu "Rozšíření nabídky dalšího vzdělávání o koučovací metody výuky" budou učitelé prostřednictvím vzdělávacích kurzů seznámeni s moderní metodou koučinku, kterou dále uplatní ve vztahu k žákům. Motivací učitelů k osvojení si této metody, ve školství dosud nevyužívané, bude především samotná efektivita této metody a pozitivní dopad jejího uplatnění na studijní chování žáků. Díky aplikaci koučovacích technik může učitel snadno získat pozornost a zájem žáků a upevnit si tak svůj respekt a oblibu mezi nimi. V této skupině bude proškoleny 48 pedagogických pracovníků (VARD 1, 2011).

Předkládaný projekt bude mít vazbu na schválený projekt "Podpora interních koučů a školitelů" financovaný z prostředků OP VK Moravskoslezského kraje. Souvislost mezi projekty je dána aplikací metody koučinku. Oba projekty se mohou navzájem inspirovat ve zkušenostech s aplikací této metody na různé cílové skupiny. Před samotnou realizací projektu Učitel jako leader byl proveden telefonický průzkum zájemců o tento projekt, který můžeme vidět v tabulce č. 4.2. Zde můžeme vidět, že bylo celkem oslovených 125 škol v Moravskoslezském kraji. 48 škol projevilo zájem a celkem se z nich přihlásilo 16 škol. Účastníků z tohoto průzkumu bylo nakonec celkem 111, nejvíce ze základních škol. Pokud bychom tento průzkum ohodnotili procentuálně, tak bychom došli k závěru, že úspěšnost průzkumu zájmu byla skoro 13%, což není vysoké číslo. Zbývajících počet účastníků, a to 111 (z celkového počtu 222 účastníků), byli získáni pro projekt emailovým oslovením, na základě referencí jiných pedagogů, návštěva přímo škol bez telefonické nabídky kurzů a podobně.

Tabulka č. 4.2: Telefonický průzkum zájmu o projekt

Typ školy	MŠ	ZŠ	SŠ	Celkem
Oslovené školy MSK - telefonicky	16	62	47	125
zájem (schůzka)	12	20	16	48
nezájem (bez schůzky)	4	34	28	66
neví (email - bez odpovědi)	0	8	3	11
Přihlášené školy MSK - zájem	4	7	5	16
Počet účastníků - pedagogů	3	69	39	111

Zdroj: Interní zdroje společnosti VARD, vlastní zpracování

Hodnocení realizovaných projektů

Pro každý školící kurz jsou pro zúčastněné připravené zpětné vazby, ve kterých se zúčastněný může vyjádřit ke kvalitě kurzu. I lektori odevzdávají z každého kurzu zpětnou vazbu o průběhu aktuálně školícího kurzu, někdy podávají zpětnou vazbu ohledně zúčastněných školených osob – zejména v případě, jedná-li se o pilotní ověřování či závěrečnou zkoušku. V těchto zpětných vazbách popisují aktivitu či pokrok v dovednostech účastníka. Každý kurz má svá specifika a podle toho se také odvíjí výstup školícího projektu. Při hodnocení kurzu zaměřený například na komunikační dovednosti se hodnotí komunikační

dovednosti či jiné „soft skills“ dovednosti zúčastněné osoby na začátku (v prvním modulu) kurzu a jeho postupný vývoj. Samozřejmostí je pak i zpětná vazba na konci všech modulů, kdy se popisuje celkový pokrok popřípadě stagnace úrovně školící dovednosti.

Hodnocení projektu Podpora interních koučů a školitelů

První je hodnocena úspěšnost akreditovaného projektu Podpora interních koučů a školitelů. Tento projekt se od druhého grantového projektu Učitel jako leader významně liší. V tomto projektu se školí pracovníci firem na rozdíl od projektu Učitel jako leader, kde se školí pracovníci škol a školských zařízení – tím se liší i způsob realizace a obsah kurzů (základ je stejný, ale způsob podání a praktické příklady jsou jiné). Dále se liší počet školených osob - z tohoto důvodu je v tomto projektu možnost se více zaměřit na individuální hodnocení dovedností školených účastníků díky menšímu počtu školených osob.

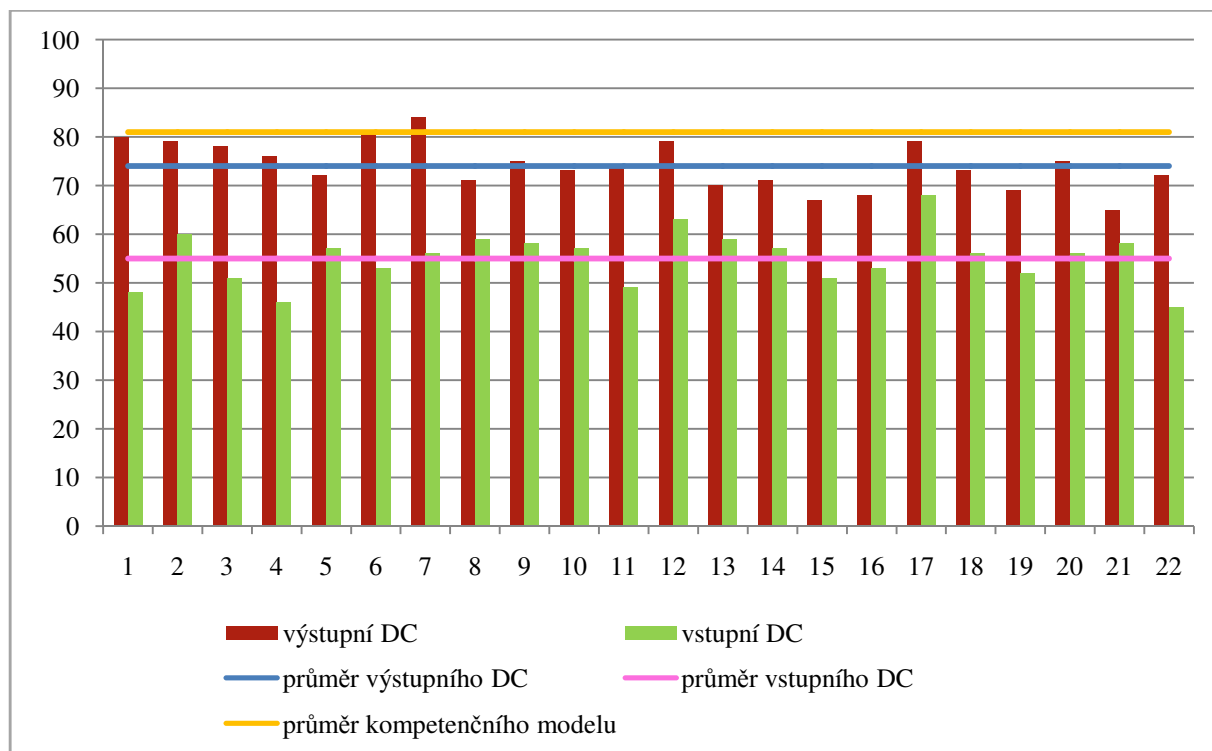
Projekt Podpora interních koučů a školitelů je určen skupině zaměstnanců firem. Soustřeďuje se na školení koučovacích metod, zaměstnanci si tuto metodu mají osvojit a využít v pracovním životě. Proto jsou také detailně hodnoceny jejich dovednosti na začátku realizovaného kurzu a na jeho konci. Projekt je hodnocen pomocí Development centre (dále jen „DC“) - jedná se o diagnostické testování účastníků v předem určených oblastech a dovednostech podle jejich pracovní pozice a to na předem stanovený kompetenční model. Zároveň vstupní a výstupní DC slouží k hodnocení výsledků o úspěšnosti pilotního ověřování – pokud je totiž program nastaven správně, tak by došlo k rozvoji kompetencí. Zapojení do tohoto procesu bylo všech 48 účastníků. Hodnotící tým je pak sestaven ze tří nezávislých osob pro dosažení objektivitu. Hodnotící tým se skládá z odborného lektora, psychodiagnostika a řídícího lektora projektu. Pouze poslední zmíněná osoba je z realizačního týmu (VARD 3, 2012).

Výstupem DC jsou dva kompetenční metody pozice Interního kouče a Interního školitele. V každém DC (jak vstupním, tak výstupním) jsou jednotlivě hodnoceny naměřené hodnoty kompetencí účastníků s předem stanoveným kompetenčním modelem na začátku projektu. Jak u kouče, tak u školitele jsou stanoveny všeobecné hodnoty (procento), které by měli jako erudovaní pracovníci koučové a školitelé dosáhnout. Na začátku (vstupní DC) jsou všichni pod rovinou kompetenčního modelu a na konci (výstupní DC) se srovnává naměřená výstupní hodnota s kompetenčním modelem, v této fázi se poukazuje na nárůst oproti vstupnímu DC a přiblížení se tzv. ideálu – kompetenčního modelu.

Hodnocení DC pozice Interního školitele

Výstup pozice Interního školitele je zobrazen v následujícím grafu č. 4.3, kde bylo hodnoceno 24 účastníků. Z výstupu můžeme vidět, že hodnocená skupina dopadla velice pozitivně, celkově se jejich průměr od vstupního DC (hodnota 55 %) do výstupního DC (hodnota 74 %) zlepšil o 19 %. Všichni účastníci se polepšili ve svých dovednostech, u některých byly zaznamenány větší pokroky, u některých menší. V této skupině byl zaznamenán velký počet osob, kteří měli velký potenciál k dalšímu osobnímu růstu a vysoký přínos pro firmu. Pokud jde o porovnání s daným kompetenčním modelem, tak na konci někteří účastníci překonali daný kompetenční model, avšak průměrné výstupní DC je pod kompetenčním modelem (81 %) a liší se o 7 %. Ideálních hodnot nebylo sice dosaženo, ale je vidět velký posun dovedností, což poukazuje na to, že byl program správně nastaven. Na začátku projektu měli účastníci lepší průměrnou znalost a dovednost v problematice, na konci hodnocení už byla jejich znalost a dovednost problematiky velmi dobrá. Účastníci programu Interní kouč se hodnotí v oblastech komunikace, prezentace, výkonnosti, motivace, kreativity, metodiky, konfliktů a sebeprosazení. Dále jsou u této skupiny důležité i dojmy z účastníků, které si zapisuje hodnotící tým a které jsou pak součástí výsledného DC.

Graf č. 4.3: Porovnání vstupních a výstupních hodnot celé skupiny (v %)



Zdroj: Interní zdroje společnosti VARD, vlastní zpracování

Procentuální hodnocení bylo podle následujícího modelu:

0 % nepoužívá danou kompetenci

25 % intuitivní dovednost

50 % průměrná znalost a dovednost problematiky

75 % velmi dobrá znalost a dovednost problematiky

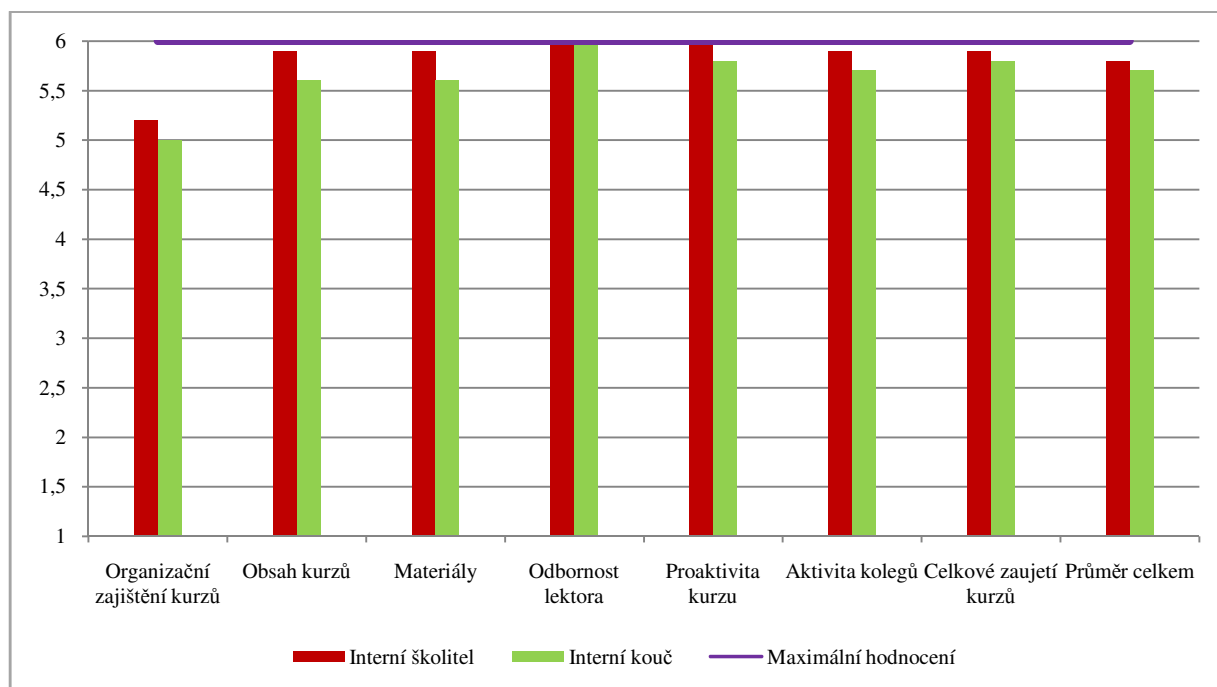
100 % naprosto dokonalá znalost a dovednost problematiky

Bohužel v době přípravy bakalářské práce nebylo možné vytvořit hodnocení kompetenčního modelu pozice Interní kouč, jelikož školení této cílové skupiny je stále v realizaci a výstupní DC, které je nutné k výslednému hodnocení, bude realizováno až v době duben – červen 2012. K hodnocení DC tak máte k dispozici jenom pozici Interní školitel.

Zpětné vazby účastníků

Další pomůckou pro hodnocení úspěšnosti kurzů jsou zpětné vazby účastníků. Pomocí nich se účastníci vyjadřují ke školeným kurzům, vyjadřují své náměty na zlepšení, popisují, co se jim na kurzu líbilo či nelíbilo a o jaké další kurzy mají třeba zájem. Hodnocení realizovaných kurzů ze strany zúčastněných osob je důležité i pro samotné školitele a firmu (popřípadě školu či jiné instituce), kteří podle toho zhodnotí kroky k realizaci dalších kurzů.

Graf č. 4.4: Hodnocení zpětných vazeb projektu Podpora interních koučů a školitelů



Zdroj: Interní zdroje společnosti VARD, vlastní zpracování

Z grafu č. 4.4 tedy můžeme vyčíst, že hodnocení projektu bylo velice pozitivní, nejlépe zde byla hodnocena odbornost lektora, proaktivita kurzu a celkové zaujetí kurzu. Nejméně bodů pak získalo organizační zajištění kurzu s bodovým ohodnocením 5 bodů z maximálního bodového hodnocení 6 bodů, což je stále velice slušný výsledek. Hodnocení se zúčastnilo všech 48 účastníků projektu. Účastníci projektu Interní kouč lépe bodovali tento projekt.

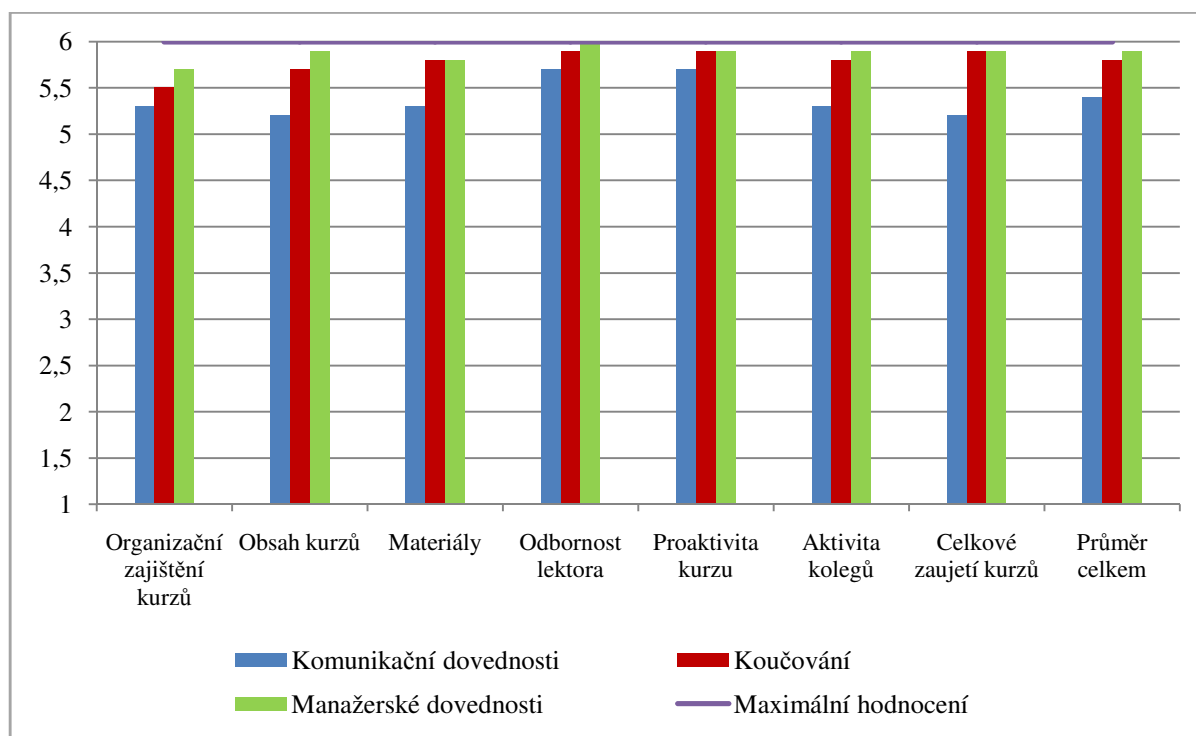
Hodnocení projektu Učitel jako leader – zlepšení kompetencí pracovníků škol

Následný graf č. 4.5 nám znázorňuje zpětné vazby jednotlivých aktivit ze strany proškolených osob projektu Učitel jako leader. Projekt zatím není u konce, ale hodnoceno je 71 kurzů z celkových 88. Celkově podalo zpětné vazby všech 222 účastníků. Z grafu můžeme vyčíst, že kurzy projektu Učitel jako leader byly hodnoceny velice kladně. Nejvyšší možné hodnocení je 6 bodů, přitom všechny hodnocené kurzy byly hodnoceny nejhůře známkou 5,2. Jak si můžeme povšimnout, nejlépe byla hodnocena odbornost lektora a proaktivita neboli využitelnost poznatků v praxi jak v pracovním, tak i v osobním životě. Největší spokojenost s kurzy byla v programu Manažerské dovednosti pro řídící pracovníky škol.

Ve zpětných vazbách se také mohou účastníci vyjádřit ke všem okolnostem, které se jim na kurzu líbily či nelíbily. V obou grantových projektech společnosti VARD účastníci nejčastěji pozitivně hodnotili lektory, jejich přístup ke kurzům, snahu, připravenost, ochotu, přehled či humor. Na druhou stranu nejčastěji účastníci negativně hodnotí zajištění prostorů na kurz, jídlo, obsluhu a „nedostatek“ kávy, i když tato situace není zapříčiněna společností VARD, ale dodavatelem služeb. V některých případech na tyto poznámky nelze nijak reagovat, jelikož rozpočet projektů se nevztahuje na „extrémní“ konzumaci či nelze ovlivnit počasí a následné teplo v místnostech. Naštěstí se negativní připomínky objevují jen výjimečně.

Jak jsme si již mohli povšimnout, oba klíčové grantové projekty společnosti VARD jsou velice pozitivně hodnoceny. Tomuto výsledku předchází výběr těch nejadekvátnějších školitelů z hlediska odbornosti, kvalifikace ale i z hlediska osobnostní stránky. Právě jejich osobitý přístup vytváří příjemnou atmosféru na kurzech a motivaci pro účastníky se dále vzdělávat. Realizace takového množství kurzů je velice náročné organizačně, finančně i časově. Nejen lektoři, ale celý projektový tým má zásluhy na tomto pozitivním hodnocení projektu. Proto je také důležité připomenout, že každý člen v projektovém týmu je důležitou součástí realizace projektu.

Graf č. 4.5: Hodnocení zpětných vazeb účastníků projektu Učitel jako leader



Zdroj: Interní zdroje společnosti VARD, vlastní zpracování

Úspěšnost při získávání osvědčení

Celková úspěšnost projektu se hodnotí podle úspěšnosti školených osob při získání osvědčení. Na konci každé aktivity musí projít každý zúčastněný testem, aby toto osvědčení získal. Testy se skládají z otevřených otázek na dané probrané téma kurzu. Výsledky jsou velice pozitivní, jak můžeme vidět v tabulce č. 4.6. Úspěšnost při získání osvědčení projektu Podpora interních koučů a školitelů je 96 %, zatímco úspěšnost projektu Učitel jako leader je v průměru 98 %. Dále z tabulky můžeme zjistit počet účastníků podle dosaženého vzdělání. Počet osob s dosaženým vysokoškolským vzděláním je v průměru 91,6 %. Z této informace můžeme usuzovat, že osoby s dosaženým vysokoškolským vzděláním jsou více motivovány k tomu, aby se dále vzdělávaly a rozvíjely, ale jelikož jsou projekty zaměřeny na pedagogické pracovníky škol a klíčové pracovníky společností, tak lze předpokládat, že mezi těmito lidmi bude vyšší koncentrace účastníků s dosaženým vysokoškolským vzděláním. Projektů se celkově zúčastnilo 227 žen a 43 mužů. Ženy zastupují 84 % celkového počtu účastníků. Toto číslo napovídá o tom, že projekt podporuje rovnost žen a mužů. Projekty se také snaží nikoho nediskriminovat. Toto tvrzení lze potvrdit, jelikož zmíněné grantové projekty navštěvuje i pár občanů pocházejících z jiných zemí s různým náboženstvím a kulturou.

Tabulka č. 4.6: Úspěšnost projektů při získání certifikátu

	Podpora Interních koučů a školitelů		Učitel jako leader		
	IK	IŠ	MD	KD	K
Celkový počet účastníků	24	24	24	150	48
Počet úspěšných účastníků	23	23	24	148	45
Úspěšnost (v %)	96	96	100	99	94
Počet osob s dosaženým vysokoškolským vzděláním	21	16	16	130	44
Počet osob s dosaženým vysokoškolským vzděláním (v %)	87,5	96	96	86,7	91,7
Počet osob s dosaženým nižším než vysokoškolským vzděláním	2	8	8	20	4
Muži	3	6	5	21	8
Ženy	21	18	19	129	40
Ženy (v %)	87,5	75	79,2	86	83,3

IK – Interní kouč, IŠ – Interní školitel, MD – Manažerské dovednosti, KD – Komunikační dovednosti, K - Koučování

Zdroj: Interní zdroje společnosti VARD, vlastní zpracování

Poslední naše hodnocení projektů firmy VARD je prostřednictvím dotazníku. Díky tomuto dotazníku se pokusíme zjistit, jak je na tom společnost VARD s porovnáním s ostatními společnostmi a subjektivní pocity spokojenosti účastníků s kurzy financované ESF. Tento dotazník vyplnilo 42 účastníků grantových projektů společnosti VARD a výsledek nám ukazuje tabulka č. 4.7. V ní můžeme vidět, že 32 účastníků se zúčastnilo školení i u jiných společností, než společnosti VARD, z nichž 4 tyto kurzy byly financované ESF. Dvacet sedm osob bylo na 1-5 jiných kurzech, 5 osob se zúčastnilo šesti a více kurzů. Zkušenost respondentů s ostatními kurzy byla velice špatná, 26 respondentů odpovědělo, že nebylo s kurzy spokojeno, 6 z nich odpovědělo, že s kurzy byli spokojeni, což znamená 23%

spokojenost. Avšak u 4 respondentů, kteří se zúčastnili kurzů financovaných ESF, byla spokojenost 100%. Z toho můžeme vyvodit, že kurzy financované ESF jsou velice kvalitně navrženy a školeny oproti ostatním kurzům zaměřujících se na vzdělávání dospělých. I po takových špatných zkušenostech se však všichni účastníci shodují, že by se chtěli i nadále účastnit dalších vzdělávacích kurzů. Všichni si taktéž myslí, že kurzy podporované ESF dokážou zvyšovat konkurenceschopnost účastníků na trhu práce a že nově nabyté informace a dovednosti, které se naučili na kurzech, uplatňují i v praxi.

Tabulka č. 4.7: Dotazník

	Odpověď A	Počet odpovědí A	Odpověď B	Počet odpovědí B
Zúčastnil(a) jste se v minulosti vzdělávacích kurzů u jiné společnosti než společnosti VARD	ano	32	ne	10
Byly tyto kurzy financovány z ESF?	ano	4	ne	28
Pokud ano, na kolika jiných kurzech jste již byl(a)?	1 - 5	27	6 - více	5
Jaká byla vaše spokojenost s výše zmiňovanými kurzy?	spokojenost	6	nespokojenost	26
Chtěl(a) byste se zúčastnit dalších vzdělávacích kurzů společnosti VARD?	ano	48	ne	0
Chtěl(a) byste se zúčastnit dalších vzdělávacích kurzů i jiných společností?	ano	48	Ne	0
Myslíte si, že kurzy podporované ESF dokážou zvyšovat vaši konkurenceschopnost na trhu práce?	ano	48	Ne	0
Uplatňujete v praxi nově nabyté informace a dovednosti z těchto kurzů?	ano	48	ne	0

Zdroj: Vlastní zjištěné informace, vlastní zpracování

5 Závěr

Regionální politika se stává jednou z nejdůležitějších politik EU. Jejím posláním je totiž snižovat disparity mezi členskými zeměmi, které jsou značné. Nutno ale připomenout, že úplně vyrovnaní životních standardů ve všech zemích není možné ani vítané, jelikož by se tím vytratily impulsy, které motivují ke změně a zlepšení. Pro statistické monitorování a analýzy ekonomické sociální situace byly v České republice vytvořeny územní jednotky tzv. NUTS. Nejvíce peněz putuje do územních jednotek NUTS 2, v České republice do nich spadají všechna území kromě Prahy. Politika soudržnosti si vytyčila pro období 2007-2013 tři hlavní cíle – Konvergence, Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost a Evropská územní spolupráce, které jsou výsledkem reformy politiky soudržnosti.

Pro aplikaci politiky soudržnosti v ČR je nutno vypracovat strategické dokumenty, mezi které patří Strategické obecné zásady Společenství, Národní strategický referenční rámec, Národní rozvojový plán a operační programy. Těch si ČR stanovila 26. Hlavním nástrojem politiky soudržnosti jsou evropské fondy, mezi které patří Evropský fond regionálního rozvoje a Evropský sociální fond. Tyto fondy doplňuje ještě Kohezní fond, který nepatří mezi strukturální fondy, ale slouží jako nástroj solidarity k podpoře nejméně vyspělým zemím splnit kritéria pro vstup do Hospodářské a měnové unie.

Finanční rámec EU pro období 2007-2013 je 862,4 miliardy eur (zhruba 25 biliónů korun), což představuje 1,045 % hrubého národního důchodu EU. Finanční zdroje pro politiku soudržnosti dosahují výše 347 miliard eur. Z fondů EU je pak České republice určeno zhruba 26,7 miliardy eur, pro úspěšné čerpání však musí přidat navíc přibližně čtyři miliardy eur z vlastních zdrojů. Nový návrh komise pro nadcházející finanční rámec 2014-2020 počítá s rozpočtem 972 miliard eur, ten však zkritizovaly hlavně země patřící do skupiny čistých plátců, kteří usilují o jeho snížení.

Pro zhodnocení projektů bychom měli znát situaci ČR v oblasti vzdělávání a konkurenceschopnosti. Populace obyvatel ČR klesá, což má vliv na trh práce, kde hrozí riziko menšího výběru kvalifikovaných pracovníků. Co se týče vzdělanostní struktury obyvatelstva, tak ČR je na špičce žebříčku evropských zemí s největším počtem osob s ukončeným středoškolským vzděláním. Naopak dosažené vysokoškolské vzdělání je v ČR podprůměrné oproti EU 27, ale můžeme sledovat jeho zvyšující se tendenci, díky měnící se struktuře ekonomiky a posilování důležitosti znalostí pro trh práce. Současně

můžeme upozorovat i soustavné snižování podílu osob se základním vzděláním (popř. bez vzdělání). Na pracovním trhu je nejvíce nezaměstnaných osob mezi osobami se středním ukončeným vzděláním bez maturity (popřípadě nižším vzděláním), nejméně pak s vysokoškolským vzděláním, což nám dokazuje, že vzdělání je důležitým faktorem na tomto trhu.

Porovnali jsme konkurenceschopnost EU s konkurenceschopností Spojených států a východní Asie, a zjistili jsme, že konkurenceschopnost EU je oproti nim nižší, avšak EU zaznamenala největší posun dopředu v posledních letech. Její výdaje na výzkum a vývoj jsou nízké oproti vyspělým zemím. Co se týče konkurenceschopnosti ČR, tak jí ve světovém měřítku náleží slušné 38. místo, avšak v porovnání s EU27 má podprůměrné 15. místo. Konkurenceschopnost ČR se snižuje, jak jsme si již také dokázali. Největšími slabinami konkurenceschopnosti ČR je korupce a zneužívání veřejných fondů, délka soudních řízení a vymahatelnost práva, neschopnost zavádět nové technologie bez zahraničního kapitálu či nízká podpora informačních a komunikačních technologií. Tato zjištění jsou signálem pro ČR k tomu, aby se snažila posílit svou konkurenceschopnost i prostřednictvím vzdělávání a k tomu může využívat podpory ESF.

Hlavním posláním ESF je snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Mezi základní operační programy ESF pak patří OP Lidské zdroje a zaměstnanost, OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost a OP Praha – Adaptabilita. Globálním cílem operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost je rozvoj vzdělanostní společnosti za účelem posílení konkurenceschopnosti. Mezi její hlavní prioritní osy patří počáteční vzdělávání, terciární vzdělávání, výzkum a vývoj a další vzdělávání. Při SWOT analýze pro strategii podpory vzdělávání ČR bylo zjištěno, že mezi nejslabší stránky patří nízký podíl obyvatelstva s ukončeným terciárním vzděláním, malá motivace se dále vzdělávat, nízká schopnost pracovat s informacemi a ovládat informační a komunikační technologie, nedostatečná znalost cizích jazyků a tak dále.

Dříve než jsme začali vyhodnocovat konkrétní realizované projekty, tak nám bylo představeno pět projektů financovaných ESF z OP VK, realizovaných na území Moravskoslezského kraje. Cílem tohoto výběru je, aby si čtenář mohl představit rozmanitost financovaných projektů, která se také potvrdila. Tyto projekty byly vybrány ze dvou prioritních os a jejich cílem bylo například zvýšit kvalitu výuky oboru aplikované chemie,

zlepšit rovné příležitosti žáků základních škol se sociokulturním znevýhodněním, rozvíjet kompetence lídrů a tak podobně.

Těžištěm bakalářské práce je hodnocení dvou grantových projektů společnosti Vzdělávání a rozvoj dospělých s.r.o. s názvem Podpora interních koučů a školitelů a Učitel jako leader – zlepšení kompetencí pracovníků škol. Projekt Podpora interních koučů a školitelů má k dispozici hodnocení pomocí diagnostického testování účastníků tzv. Development centre, který vychází z optimálního kompetenčního modelu, podle kterého se vyhodnocuje úspěšnost. Z tohoto hodnocení sice cílová skupina Interních školitelů nedosáhla optima kompetenčního modelu o 7 %, avšak byl program správně nastaven, jelikož došlo k velkému nárůstu dovedností účastníků.

U obou grantových projektů dále došlo k ohodnocení zpětných vazeb účastníků. Průměrné hodnocení spokojenosti účastníků s kurzy bylo nejhůře známkováno bodem 5 z celkového maxima 6 bodů, což svědčí o jejich kvalitě. Nejvíce byli účastníci spokojeni s lektory a proaktivitou kurzů, nejméně pak s organizačním zajištěním kurzů, které má však na starosti dodavatel služeb. Hodnocení úspěšnosti při získávání certifikátu dopadlo taktéž velice pozitivně. Průměrná úspěšnost je 97 % u obou projektů. Projekty podporované ESF jsou založeny na pravidlech rovných příležitostí, tyto pravidla jsme si potvrdili při sčítání účastníků podle pohlaví.

Poslední analýza úspěšnosti kurzů, bylo pomocí dotazníkového šetření, kterého se účastnilo 42 účastníků projektů VARD. V minulosti se vzdělávacích kurzů u jiných společností zúčastnilo 32 těchto osob, z nichž 26 s těmito kurzy nebylo spokojeno (nejednalo se však o kurzy ESF). Zbývajících deset účastníků se nikdy neúčastnilo žádných jiných vzdělávacích kurzů u jiných společností. Čtyři osoby, které se zúčastnily kurzů u jiných společností, a zároveň byly tyto kurzy financované ESF, byly všechny spokojeny. Všichni účastníci se shodují, že by se rádi v budoucnosti zúčastnili i dalších vzdělávacích kurzů, že školení jim dokáže zvýšit jejich konkurenceschopnost na trhu práce a že nově získané informace, dovednosti a poznatky uplatňují v praxi jak v osobním, tak pracovním životě. Na trhu existuje spousta vzdělávacích kurzů, více či méně kvalitních, avšak kurzy ESF jsou značkou kvalitně připravených a realizovaných kurzů, které dokážou zvýšit konkurenceschopnost účastníků na pracovním trhu, a tím i přispět k celkové konkurenceschopnosti a zaměstnanosti EU.

Osobně si myslím, že vzdělávací projekty podporované Evropských sociálním fondem jsou přínosem pro účastníky, pokud tito účastníci mají zájem se dále rozvíjet a pokud jsou projekty kvalitně připraveny a realizovány. V tom případě určitě dokážou podporovat vzdělanost, zaměstnanost a konkurenceschopnost České republiky i v celosvětovém měřítku. Celkově se na úspěšnosti kurzů podílí spousta faktorů od najmutí profesionálních školitelů, návrhu učebních materiálů, spolupráce projektového týmu a tak dále. Největším důkazem úspěšnosti projektů je pak podle mě spokojenost účastníků a té se podařilo dosáhnout ve sledovaných projektech.

Seznam použité literatury

- 1 ADAIR, John. *Leadership – učte se od velkých vůdců*. Brno, Computer Press, 2006. 290 s. ISBN 80-251-1256-X.
- 2 ADAIR, John a Peter REED. *Ne šéf, ale lídr*. Brno: Computer Press, 2009. 208 s. ISBN 978-80-251-2447-5.
- 3 ALDER, Harry. *NLP pro manažery*. Praha: Pragma, 1997. 216 s. ISBN 80-7205-473-2.
- 4 BOHÁČKOVÁ, Ivana a Magdalena HRABÁNKOVÁ. *Strukturální politika Evropské unie*. Praha: C.H.Beck, 2009. 188 s. ISBN 978-80-74001-11-6.
- 5 BRADBERRY, Travis a Jean GREAVESOVÁ. *Emoční inteligence v praxi*. Praha: Columbus, 2006. 185 s. ISBN 978-80-7249-220-6.
- 6 HELLER, Robert. *Manuál pro manažera*. Praha: Euromedia group, 2004. 256 s. ISBN 80-249-0465-9.
- 7 HORSKÁ, Viola. *Koučování ve školní praxi*. Praha: Grada Publishing, 2009. 176 s. ISBN 978-80-247-2450-8.
- 8 KAŇA, Radomír. *Evropská unie A*. 2.vyd. Ostrava: VŠB-Technická univerzita, 2010. 163 s. ISBN 978-80-248-2202-0.
- 9 KLVAČOVÁ, Eva a kol. *Různé cesty ke konkurenceschopnosti: EU versus USA*. Praha: PROFESSIONAL PUBLISHING, 2008. 236 s. ISBN 978-80-86946-84-9.
- 10 KLVAČOVÁ, Eva a kol. *Základy evropské konkurenceschopnosti*. Praha: PROFESSIONAL PUBLISHING, 2007. 120 s. ISBN 978-80-86946-54-2.
- 11 KUMAR, Nirmalya. *Marketing jako strategie vedoucího úspěchu*. Praha: Grada Publishing, 2008. 240 s. ISBN 978-80-247-2439-3.
- 12 MAREK, Dan a Tomáš KANTOR. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. 2. vyd. Brno: Barrister & Principal, 2009. 215 s. ISBN 978-80-87029-56-5.
- 13 MOLLE, Willem. *European Cohesion Policy*. London: Routledge, 2007. 348 s. ISBN 978-0-415-43812-4.
- 14 NOVOTNÁ, Martina. *Regionální politika EU*. Ostrava: VŠB – Technická univerzita, 2004. 210 s. ISBN 978-80-248-1413-1.

- 15 PETERS-KUHLINGER, Gabriele a John FRIEDEL. *Komunikační a jiné „měkké“ dovednosti*. Praha: Grada Publishing, 2007. 112 s. ISBN 978-80-247-2145-3.
- 16 PLCHOVÁ, Božena a kol. *Česká republika a EU*. Praha: KRIGL, 2010. 208 s. ISBN 978-80-86912-39-4.
- 17 PRAŠKO, Ján a Hana PRAŠKOVÁ. *Asertivita proti stresu*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. 280 s. ISBN 978-80-247-1697-8.
- 18 STEJSKAL, Jan a Jaroslav KOVÁRNÍK. *Regionální politika a její nástroje*. Praha: Portál, 2009. 216 s. ISBN 978-80-7367-588-2.
- 19 VÁCLAVÍKOVÁ, Anna. *Evropská unie*. Opava: OPTYS, 2008. 92 s. ISBN 978-80-85819-70-0.
- 20 VODÁK, Jan a Alžběta KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada Publishing, 2007. 212 s. ISBN 978-80-247-1947-7.
- 21 WOKOUN, René. *Strukturální fondy a obce I*. Praha: ASPI, 2006. 146 s. ISBN 80-7357-138-2.
- 22 ŽÍTEK, Vladimír a Viktorie KLÍMOVÁ. *Regionální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. 107 s. ISBN 978-80-210-4761-7.

Seznam elektronických dokumentů

- 1 EURACTIV. *Evropský fond regionálního rozvoje* [online]. EURACTIV [cit. 2012]. Dostupné z: <http://www.euractiv.cz/index.php?id=evropsky-fond-regionalniho-rozvo>
- 2 REGIONÁLNÍ RADA REGIONU MS. *Politika soudržnosti EU v programovém období 2007-2013* [online]. UUR [cit. 2007]. Dostupné z: http://www.uur.cz/images/publikace/uur/2007/2007-01/01_regionalni.pdf
- 3 EVROPSKÁ KOMISE. *Třetí zpráva o ekonomické a sociální soudržnosti* [online]. EK [cit. 2004. 2. 18]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/reports/cohesion3/cohesion3_cs.htm
- 4 EVROPSKÁ KOMISE. *Strategické obecné zásady společenství k soudržnosti 2007-2013* [online]. EK 2. Dostupné z: http://ec.europa.eu/regional_policy/glossary/community_strategic_guidelines_on_cohesion_cs.htm
- 5 EVROPSKÁ KOMISE. *Národní strategický referenční rámec* [online]. EK 3. Dostupné z: http://ec.europa.eu/regional_policy/glossary/national_strategic_reference_framework_cs.htm
- 6 NAŘÍZENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY. *Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1059/2003 ze dne 26. května 2003 o zavedení společné klasifikace územních statistických jednotek (NUTS)* [online]. NEPR [cit. 2003. 5. 26]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:2003R1059:20070302:CS:PDF>
- 7 NAŘÍZENÍ RADY. *Nařízení rady č. 1083/2006 ze dne 11. července 2006 o obecných ustanoveních o Evropském fondu pro regionální rozvoj, Evropském sociálním fondu a Fondu soudržnosti a o zrušení nařízení (ES) č. 1260/1999* [online]. NR [cit. 2006. 7. 11]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/Upload/Regionalni-politika-EU/ddssdd>
- 8 FONDY EVROPSKÉ UNIE. *Finanční perspektiva 2007-2013* [online]. FEU 1. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getdoc/a124d741-6db0-409b-bc11-01e1d0894b4a/Financni-perspektiva-2007%E2%80%942013>
- 9 FONDY EVROPSKÉ UNIE. *Národní rozvojový plán ČR 2007-2013* [online]. FEU 2. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getdoc/8f1552fc-d149-4a99-9638-2903d6e7dcc3/Narodni-rozvojovy-plan-Ceske-republiky-2007%E2%80%942013>
- 10 FONDY EVROPSKÉ UNIE. *Řízení a monitoring* [online]. FEU 3. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getdoc/3e93cd2c-e77d-41ec-a7b6-96eaebeb5d8e/Rizeni-a-monitoring>

- 11 FONDY EVROPSKÉ UNIE. *Regionální politika EU* [online]. FEU 4. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/Informace-o-fondech-EU/Regionalni-politika-EU>
- 12 FONDY EVROPSKÉ UNIE. *Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost* [online]. FEU 5. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getdoc/bcccc738-7fb0-4742-9b90-b75ce4b28b2e/OP-Vzdelavani-pro-konkurenceschopnost>
- 13 FONDY EVROPSKÉ UNIE. *Fondy Evropské unie: 26,7 miliard eur pro Českou republiku* [online]. FEU 6. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/Informace-o-fondech-EU>
- 14 FONDY EVROPSKÉ UNIE. *Konečná alokace zdrojů fondů EU pro českou republiku v období 2007 – 2013.* [online]. FEU 7. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/Informace-o-fondech-EU/Regionalni-politika-EU/Dokumenty/Legislativa/Konecna-alokace-zdroju-fondu-EU-pro-Ceskou-republi>
- 15 FONDY EVROPSKÉ UNIE. *Tematické operační programy* [online]. FEU 8. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/Programy-2007-2013/Tematicke-operacni-programy>
- 16 FONDY EVROPSKÉ UNIE. *Jak na projekt* [online]. FEU 9. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/Informace-o-fondech-EU/Jak-na-projekt>
- 17 FONDY EVROPSKÉ UNIE. *Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost* [online]. FEU 10. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/opvpk>
- 18 FONDY EVROPSKÉ UNIE. *Informace o fondech* [online]. FEU 11. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/Informace-o-fondech-EU/Regionalni-politika-EU#cile>
- 19 FONDY EVROPSKÉ UNIE. *Tematický operační program* [online]. FEU 12. Dostupné z: [http://www.strukturalni-fondy.cz/Glosar/S/Sektorovy-\(tematicky\)-operacni-program](http://www.strukturalni-fondy.cz/Glosar/S/Sektorovy-(tematicky)-operacni-program)
- 20 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost* [online]. ESF ČR 1. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/opvk>
- 21 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. ESF ČR 2. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>
- 22 REGION SOUDRŽNOSTI MORAVSKOSLEZSKO. *OP VK - Aktuality* [online]. NUTS2MOR 1 [cit. 2012]. Dostupné z: http://www.nuts2moravskoslezsko.cz/op_vk_05.html
- 23 REGION SOUDRŽNOSTI MORAVSKOSLEZSKO. *Seznam projektových žádosti schválených k financování - oblasti podpory 3.2* [online]. NUTS2MOR 2 [cit. 2012. 1. 3]. Dostupné z: http://www.nuts2moravskoslezsko.cz/zip/schvaleni_3.2_2.kolo.pdf

- 24 REGION SOUDRŽNOSTI MORAVSKOSLEZSKO. *Seznam grantových projektů schválených k financování - oblast podpory 1.3* [online]. NUTS2MORAVSKOSLEZSKO 3 [cit. 2012]. Dostupné z: http://www.nuts2moravskoslezsko.cz/op_vk_9903.html
- 25 MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. MŠMT: *Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost* [online]. MŠMT 1 [cit. 2011. 11. 30]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/file/19464>
- 26 MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. MŠMT: *Další vzdělávání* [online]. MŠMT 2 [cit. 2010. 7. 29]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/folder/510/display/>
- 27 MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. MŠMT: *Prováděcí dokument k operačnímu programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost* [online]. MŠMT 3 [cit. 2007. 12. 7]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/CMSPages/GetFile.aspx?guid=9e03e85a-30cd-4815-a16e-465837ef36f9>
- 28 MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *OP VK pro období 2007-2013* [online]. MŠMT 4 [cit. 2012]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/strukturalni-fondy/op-vpk-obdobi-2007-2013>
- 29 MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Výsledky výzev* [online]. MŠMT 5 [cit. 2012]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/folder/926/display/>
- 30 MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Čtvrtletní statistika nezaměstnanosti* [online]. MPSV [cit. 2011]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>
- 31 EVROPSKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Vzdělanostní struktura v zemích EU* [online]. EROSTAT [cit. 2012]. Dostupné z: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database
- 32 KLVAČOVÁ, Lucie a Jiří MALÝ. *Domnělé a skutečné bariéry konkurenceschopnosti EU a ČR. Informační materiál ke konferenci v Poslanecké sněmovně PČR* [online]. 2008, s. 18 [cit. 2008. 10. 30]. ISBN 978-80-903122-8-9. Dostupné z: http://www.euroskop.cz/gallery/38/11644-informacni_material.pdf
- 33 MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU. *Analýza konkurenceschopnosti české republiky* [online]. MPO [cit. 2010]. Dostupné z: http://www.businessinfo.cz/files/dokumenty/mpo_analyzakonkurenceschopnosti_cr.pdf
- 34 MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU. *Konkurenceschopnosti české republiky* [online]. MPO 2 [cit. 2011]. Dostupné z: http://www.businessinfo.cz/files/dokumenty/mpo_prezentace_konkurenceschpnost_cr.pdf

- 35 WORLD ECONOMIC FORUM. *The Lisbon review 2010* [online]. WEF 1[cit. 2010]. Dostupné z: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GCR_Report_2011-12.pdf
- 36 WORLD ECONOMIC FORUM. *The global competitiveness report 2011/2012* [online]. WEF 2 [cit. 2011]. Dostupné z: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GCR_Report_2011-12.pdf
- 37 WORLD ECONOMIC FORUM. *The global competitiveness report 2010/2011* [online]. WEF 3 [cit. 2010]. Dostupné z: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2010-11.pdf
- 38 WORLD ECONOMIC FORUM. *The global competitiveness report 2009/2010* [online]. WEF 4 [cit. 2009]. Dostupné z: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2009-10.pdf
- 39 TÝDENÍK ŠKOLSTVÍ. *Výdaje na vzdělávání v České republice v porovnání se zeměmi OECD* [online]. TŠ. Dostupné z: <http://www.tydenik-skolstvi.cz/archiv-cisel/2010/37/vydaje-na-vzdelavani-v-ceske-republice-v-porovnani-se-zememi-oecd/>
- 40 ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil 2010* [online]. CZSO 1[cit. 2010]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/p/3115-11>
- 41 ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Věkové složení obyvatelstva* [online]. CZSO 2 [cit. 2010]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/p/4003-11>
- 42 EUROPEAN COMMISSION. *European social fund* [online]. EUC. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/esf/home.jsp?langId=en>
- 43 EUROPEAN COMMISSION. *The European Social Fund in Italy 2007 – 20013* [online]. EUC 2. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=386&langId=en>
- 44 EUROPEAN COMMISSION. *Regional policy 2007 - 2013* [online]. EUC 3. Dostupné z: http://ec.europa.eu/regional_policy/index_en.cfm
- 45 EUROPEAN COMMISSION. *Financial Framework 2014 - 2020* [online]. EUC 4. Dostupné z: http://ec.europa.eu/budget/biblio/documents/fin_fw1420/fin_fw1420_en.cfm
- 46 EUROPEAN UNIVERSITY ASSOCIATION. *Commission proposals for next long term budget (2014-2020) foresee increase for research and education* [online]. EUA [cit. 2011. 7. 7]. Dostupné z: http://www.eua.be/News/11-07-07/Commission_proposals_for_next_long_term_budget_2014-2020_foresee_increase_for_research_and_education.aspx

- 47 EUROSOP. *Návrh rozpočtu EU na léta 2014-2020 sklídil kritiku* [online]. EUROSOP [cit. 2011.7.1]. Dostupné z: <http://www.eurosop.cz/8960/19234/clanek/navrh-rozpocet-eu-na-leta-2014-2020-sklidil-kritiku/>
- 48 SPŠ CHEMICKÁ. *Dejme zelenou aplikované chemii* [online]. SPŠCH [cit. 2011.3.10]. Dostupné z: <http://chemgym.cz/?id=projekt-zach>
- 49 DIECÉZNÍ CHARITA. *Rovné šance pro všechny děti* [online]. DCHARITA. Dostupné z: <http://dchoo.caritas.cz/nove-projekty/rovne-sance-pro-vsechny-deti/>
- 50 SPŠ ELEKTROTECHNIKY. *Učitel 21. století* [online]. SPŠEL. Dostupné z: <http://www.spsfren.cz/page/68227.ucitel-21-stoleti/>
- 51 HM PARTNERS. *Dynamická rovnováha pro udržitelné vedení* [online]. HM. Dostupné z: <http://www.hmpartners.cz/cs/main-points/udrzitelne-vedeni>
- 52 MEK – IN. *Inovace dalšího vzdělávání* [online]. MEK-IN. Dostupné z: http://www.mek-in.cz/projekt_inovace_dalsiho_vzdelavani/
- 53 VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJ DOSPĚLÝCH. *Grantový projekt Učitel jako leader* [online]. VARD 1 [cit. 2011. 6. 21]. Dostupné z: <http://www.vard.cz/aktuality.php?navez=81-skoly-zapojte-se-novy-grantovy-projekt>
- 54 VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJ DOSPĚLÝCH. *Grantový projekt Podpora interních koučů a školitelů* [online]. VARD 2 [cit. 2011. 1. 12]. Dostupné z: <http://www.vard.cz/aktuality.php?navez=79-zapojte-se-zahajujeme-novy-grantovy-projekt>
- 55 VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJ DOSPĚLÝCH. *O nás* [online]. VARD 3. Dostupné z: <http://www.vard.cz/o-nas.php>

Seznam zkratek

EU – Evropská unie

ERDF – Evropský fond regionálního rozvoje

ESF – Evropský sociální fond

OP – Operační program

OP LZZ – Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

OP VK – Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost

SF – Strukturální fond

VARD – Vzdělávání a rozvoj dospělých

PPP – Parita kupní síly

HDP – Hrubý domácí produkt

NUTS – Nomenklatura územních statistických jednotek

ČR – Česká republika

LAU – Místní správní jednotka

MMR – Ministerstvo pro místní rozvoj

NSSR – Národní strategický referenční rámec

SOZS – Strategické obecné zásady Společenství

USA – Spojené státy Americké

OECD – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

ICT – Informační a komunikační technologie

OP PA – Operační program Praha – Adaptibilita

IT – Informační technologie

VŠ – Vysoká škola

DC – Development centre

VOŠ – Vyšší odborná škola

Seznam tabulek, grafů a obrázků

Tabulky

Tabulka č. 2.2: Členění úrovní NUTS

Tabulka č. 2.4: Operační programy pro období 2007-2013 a jejich financování

Tabulka č. 3.2: Struktura obyvatelstva podle dosaženého vzdělání v ČR a EU27 (v %)

Tabulka č. 3.3: Nezaměstnanost dle dosaženého stupně vzdělání (4.Q.2011)

Tabulka č. 3.4: Analýza konkurenceschopnosti EU, USA a východní Asie

Tabulka č. 3.5: Konkurenceschopnost ČR ve světovém měřítku

Tabulka č. 3.8: SWOT analýza strategie podpory vzdělávání ČR

Tabulka č. 4.1: Realizované projekty ESF z OP VK

Tabulka č. 4.2: Telefonický průzkum zájmu o projekt

Tabulka č. 4.6: Úspěšnost projektů při získání certifikátu

Tabulka č. 4.7: Dotazník

Grafy

Graf č. 2.1: HDP na obyvatele (v paritě kupní síly)

Graf č. 3.1: Struktura obyvatelstva podle dosaženého vzdělání v roce 2010 (v %)

Graf č. 3.6: Alokace finančních prostředků z EU na tematické operační programy

Graf č. 3.7: Alokace finančních prostředků na tematické OP (v %)

Graf č. 4.3: Porovnání vstupních a výstupních hodnot celé skupiny (v %)

Graf č. 4.4: Hodnocení zpětných vazeb projektu Podpora interních koučů a školitelů

Graf č. 4.5: Hodnocení zpětných vazeb účastníků projektu Učitel jako leader

Obrázky

Obrázek 2.3: Programování politiky soudržnosti

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byl(a) seznámen(a) s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 11. 5. 2012

.....
jméno a příjmení studenta